



National Library
of Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Canadian Theses Service

Service des thèses canadiennes

Ottawa, Canada
K1A 0N4

NOTICE

The quality of this microform is heavily dependent upon the quality of the original thesis submitted for microfilming. Every effort has been made to ensure the highest quality of reproduction possible.

If pages are missing, contact the university which granted the degree.

Some pages may have indistinct print especially if the original pages were typed with a poor typewriter ribbon or if the university sent us an inferior photocopy.

Previously copyrighted materials (journal articles, published tests, etc.) are not filmed.

Reproduction in full or in part of this microform is governed by the Canadian Copyright Act, R.S.C. 1970, c. C-30.

AVIS

La qualité de cette microforme dépend grandement de la qualité de la thèse soumise au microfilmage. Nous avons tout fait pour assurer une qualité supérieure de reproduction.

S'il manque des pages, veuillez communiquer avec l'université qui a conféré le grade.

La qualité d'impression de certaines pages peut laisser à désirer, surtout si les pages originales ont été dactylographiées à l'aide d'un ruban usé ou si l'université nous a fait parvenir une photocopie de qualité inférieure.

Les documents qui font déjà l'objet d'un droit d'auteur (articles de revue, tests publiés, etc.) ne sont pas microfilmés.

La reproduction, même partielle, de cette microforme est soumise à la Loi canadienne sur le droit d'auteur, SRC 1970, c. C-30.

Le syndrome du burnout
chez les enseignantes et les enseignants
selon la perspective
des stades de développement de la carrière de Super

par
Jacqueline Levesque

Thèse présentée à
l'École des études supérieures et de la recherche
en vue de l'obtention du
Ph.D. en Éducation

Université d'Ottawa

1987



Jacqueline Lévesque, Ottawa, Canada, 1987.

Permission has been granted to the National Library of Canada to microfilm this thesis and to lend or sell copies of the film.

The author (copyright owner) has reserved other publication rights, and neither the thesis nor extensive extracts from it may be printed or otherwise reproduced without his/her written permission.

L'autorisation a été accordée à la Bibliothèque nationale du Canada de microfilmer cette thèse et de prêter ou de vendre des exemplaires du film.

L'auteur (titulaire du droit d'auteur) se réserve les autres droits de publication; ni la thèse ni de longs extraits de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation écrite.

ISBN 0-315-40717-4



UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNIVERSITY OF OTTAWA

SOMMAIRE

Le milieu scolaire en Ontario connaît, depuis plusieurs années, des changements majeurs qui marquent son histoire. Ces changements ont également un impact sur les enseignantes et les enseignants qui, d'une part, doivent répondre aux nombreuses attentes et qui, d'autre part, doivent actualiser leurs projets de carrière dans un contexte très exigeant. Devant ce constat d'un terrain aussi propice au burnout, cette recherche a voulu examiner l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout.

Plus de cinq cents enseignantes et enseignants qui oeuvrent dans des écoles franco-ontariennes ont participé à cette recherche. Les instruments de mesure utilisés pour vérifier l'association entre le développement de la carrière et le burnout sont l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière permettant de préciser le stade de développement selon la théorie de Super et le Questionnaire sur les services à caractère social permettant de mesurer le degré de burnout selon la théorie de Maslach.

Parmi les conclusions majeures d'intérêt à cette recherche, nous pouvons retenir que les enseignantes et les enseignants au stade de l'exploration éprouvent, de façon significative, la dépersonnalisation plus intensément et le sentiment d'accomplissement personnel moins fréquemment que leurs collègues au stade du

maintien. Il importe aussi de souligner qu'à tous les stades de développement de la carrière, les enseignantes et les enseignants expriment un sentiment réduit d'accomplissement personnel qui révèle un degré modéré de burnout. Quant aux différences significatives entre les hommes et les femmes, nous pouvons conclure que selon cette recherche, les hommes aux stades de l'établissement, du maintien et du désengagement expriment plus de dépersonnalisation que les femmes. De plus, les femmes aux stades de l'exploration et du désengagement ont un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé que les hommes exprimant ainsi moins de burnout. Lorsque nous examinons les données ayant trait aux paliers d'enseignement, nous pouvons observer que les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire ont un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé au stade de l'établissement que leurs collègues du palier secondaire et que ce sont les enseignantes et les enseignants du palier secondaire qui éprouvent un épuisement émotif et une dépersonnalisation plus intenses aux stades du maintien et du désengagement. Enfin, il est intéressant de constater qu'il n'y a aucune différence significative entre les groupes d'âge à aucun des stades de développement quant au burnout expérimenté.

Ces conclusions permettent d'identifier et de décrire davantage la nature de l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout et permettent surtout d'orienter certaines décisions visant à prévenir ou à réduire le burnout en milieu scolaire franco-ontarien.

REMERCIEMENTS

Au cours du processus de rédaction de cette thèse, j'ai eu le privilège de travailler sous la direction de monsieur Pierre Poirier, Ph.D., professeur titulaire à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa. Je lui suis très reconnaissante pour la qualité de ses interventions, pour sa compétence de chercheur et pour sa confiance. Je remercie également madame Evelyn Gagné, Ph.D., professeure, qui m'a accordé un appui inestimable au cours de ce projet.

Un merci très spécial s'adresse aux enseignantes et aux enseignants qui ont accepté de participer à ma recherche en partageant avec moi leur expérience quotidienne. C'est avec gratitude que je leur exprime toute mon appréciation pour leur solidarité professionnelle.

La rédaction de cette thèse a été une occasion unique d'apprentissage et le produit d'un cheminement éducatif favorisé par la présence de professeures/professeurs exceptionnels. À tous ceux et à toutes celles qui, au cours de ma carrière étudiante, m'ont aidée à découvrir le comment et qui ont été des modèles d'excellence pour moi, je dis un merci très sincère.

À ceux et celles qui, par amitié, au coeur des moments d'enthousiasme et des moments d'interrogation, ont continué de croire en moi, j'exprime ma reconnaissance.

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre		page
I	PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE	1
	1. Signification du problème de recherche	2
	2. But de la recherche	5
II	CADRES THÉORIQUES	7
	1. Théorie du développement de la carrière de Super	7
	- Fondements de la théorie	
	- Définition de la carrière	
	- Stades de développement	
	- Processus de développement	
	2. Théorie du burnout de Maslach	21
	- Définition du burnout	
	- Concepts majeurs	
	- Vulnérabilité au burnout	
	3. Développement de la carrière et burnout: leur association dans la perspective de Super et Maslach	30
	- Stade de l'exploration	
	- Stade de l'établissement	
	- Stade du maintien	
	- Stade du désengagement	
	4. Synthèse	47
III	RECENSION DES ÉCRITS EMPIRIQUES	52
	1. Recherches sur le développement de la carrière et le burnout	52

2. Recherches sur l'association entre les stades de développement de la carrière et le milieu occupationnel	55
- Stades et satisfaction	
- Stades et mobilité	
- Stades et besoins	
- Stades et implication au travail	
- Stades et valeurs	
- Stades et stress	
3. Recherches sur l'association entre le burnout et le milieu occupationnel	69
- Manifestations du burnout	
- Variables personnelles associées au burnout	
- Variables organisationnelles associées au burnout	
- Prévention et intervention	
4. Conclusion de la recension	82
5. Synthèse de la démarche	83
6. Hypothèses de recherche	86
IV CADRE EXPÉRIMENTAL	89
1. Échantillon	89
2. Instruments de mesure	90
- Maslach Burnout Inventory	
- <u>Adult Career Concerns Inventory</u>	
3. Validation des instruments de mesure	103
- Processus	
- Présentation des résultats: première administration des instruments	
- Présentation des résultats: deuxième administration du <u>Maslach Burnout Inventory</u> et du <u>Questionnaire sur les services à caractère social - révision</u>	
4. Cueillette des données	116
5. Stratégie d'analyse des données	117

V	PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES	119
	1. Compilation des données	119
	- Questionnaire sur les services à caractère social	
	- <u>Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière</u>	
	2. Profil de l'échantillon	126
	- Description de l'échantillon en fonction des variables indépendantes résiduelles	
	- Description de l'échantillon en fonction du burnout	
	- Description de l'échantillon en fonction des stades de développement de la carrière	
	- Description de l'échantillon en fonction de l'association entre les stades et le burnout	
	3. Vérification des hypothèses	145
	- Hypothèses 1, 2 et 3	
	- Hypothèses 4, 5, 6 et 7	
VI	INTERPRÉTATION DES DONNÉES	178
	1. Hypothèses 1, 2 et 3	179
	- Épuisement émotif	
	- Dépersonnalisation	
	- Accomplissement personnel	
	- Discussion	
	2. Hypothèses 4, 5, 6 et 7	192
	- Stade de l'exploration	
	- Stade de l'établissement	
	- Stade du maintien	
	- Stade du désengagement	
	- Discussion	

VII	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	221
1.	Conclusions	221
2.	Recommandations	224
	- Application au système d'éducation	
	- Application à la recherche	
	BIBLIOGRAPHIE	232

ANNEXES

- A. Maslach Burnout Inventory (Human Services Survey)
(référence)
- B. Énoncés du Maslach Burnout Inventory regroupés selon les trois aspects du burnout
- C. Adult Career Concerns Inventory (référence)
- D. Lettre d'autorisation pour la traduction et l'utilisation du Maslach Burnout Inventory
- E. Lettre d'autorisation pour la traduction et l'utilisation du Adult Career Concerns Inventory
- F. Questionnaire sur les services à caractère social
(référence)
- G. Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière (référence)
- H. Questionnaire sur les services à caractère social - révision (référence)
- I. Fiche de renseignements généraux
- J. Modèles des lettres envoyées
- K. Description de l'échantillon en fonction des variables indépendantes résiduelles: graphiques

- L. Description de l'échantillon en fonction du burnout: moyennes et écarts-types selon le sexe, l'âge et le palier pour les trois sous-échelles du Questionnaire sur les services à caractère social: tableaux
- M. Description de l'échantillon en fonction des stades de développement de la carrière: graphiques
- N. Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories: tableau
- O. Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories selon le sexe: tableau
- P. Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories selon le palier d'enseignement: tableau
- Q. Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories selon les groupes d'âge: tableaux

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	page
1. Modèle du développement de la carrière professionnelle selon Super (1968c)	19
2. Sous-échelles du <u>Maslach Burnout Inventory</u> : normes selon Maslach et Jackson (1981)	31
3. Profil de l'échantillon invité à participer: distribution selon le palier, le sexe et le poste occupé	91
4. Profil de l'échantillon invité à participer: distribution selon le palier et l'âge	92
5. Catégories des scores du <u>Maslach Burnout Inventory</u>	95
6. Coefficients alpha pour l' <u>Adult Career Concerns Inventory</u> et l' <u>Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière</u>	107
7. Intercorrélation entre l' <u>Adult Career Concerns Inventory</u> et l' <u>Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière</u>	108
8. Coefficients alpha pour le <u>Maslach Burnout Inventory</u> et le <u>Questionnaire sur les services à caractère social</u>	109
9. Intercorrélation entre le <u>Maslach Burnout Inventory</u> et le <u>Questionnaire sur les services à caractère social</u>	110
10. Coefficients alpha pour le <u>Maslach Burnout Inventory</u> et le <u>Questionnaire sur les services à caractère social: deuxième validation</u>	113
11. Intercorrélation entre le <u>Maslach Burnout Inventory</u> et le <u>Questionnaire sur les services à caractère social: deuxième validation</u>	114
12. Intercorrélation entre la fréquence et l'intensité de chaque aspect du burnout	122
13. Moyennes et écarts-types de l'échantillon pour les trois sous-échelles du <u>Questionnaire sur les services à caractère social</u>	130

14.	Moyennes selon les stades de développement de la carrière pour les trois sous-échelles du <u>Questionnaire sur les services à caractère social</u>	142
15.	Analyse de la variance entre les stades de développement de la carrière quant aux trois aspects du burnout	147
16.	Différences significatives entre les manifestations des trois aspects du burnout à chacun des stades	151
17.	Analyse de la variance entre les hommes et les femmes quant à chacun des aspects du burnout expérimentés au stade de l'exploration	153
18.	Analyse de la variance entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade de l'exploration	155
19.	Analyse de la variance entre les groupes d'âge quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade de l'exploration	156
20.	Analyse de la variance entre les hommes et les femmes quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade de l'établissement	158
21.	Analyse de la variance entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade de l'établissement	160
22.	Analyse de la variance entre les groupes d'âge quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade de l'établissement	161
23.	Analyse de la variance entre les hommes et les femmes quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du maintien	163
24.	Analyse de la variance entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du maintien	164
25.	Analyse de la variance entre les groupes d'âge quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du maintien	166
26.	Analyse de la variance entre les hommes et les femmes quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du désengagement	168

27. Analyse de la variance entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du désengagement169
28. Analyse de la variance entre les groupes d'âge quant à chacun des aspects du burnout expérimenté au stade du désengagement171
29. Différences significatives entre les hommes et les femmes quant au burnout expérimenté à chacun des stades174
30. Différences significatives entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant au burnout expérimenté à chacun des stades175
31. Différences significatives entre les groupes d'âge quant au burnout expérimenté à chacun des stades176

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique	page
1. Épuisement émotif: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon la catégorie de burnout	132
2. Dépersonnalisation: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon la catégorie de burnout	133
3. Accomplissement personnel: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon la catégorie de burnout	134
4. Distribution de l'échantillon selon les stades de développement de la carrière	136
5. Épuisement émotif: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon les stades de développement de la carrière	140
6. Dépersonnalisation: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon les stades de développement de la carrière	141
7. Accomplissement personnel: fréquence et intensité - Distribution de l'échantillon selon les stades de développement de la carrière	144

CHAPITRE I

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

Depuis environ dix ans, l'intérêt pour le développement de l'adulte prend une ampleur imposante tant en littérature que dans la recherche. S'inspirant de la psychologie développementale, les spécialistes dans ce domaine élaborent des cadres conceptuels décrivant l'ensemble du cycle de la vie et en particulier les années de la vie adulte. Leurs explications permettent de saisir davantage la réalité et la complexité du développement de l'adulte dans les diverses sphères de sa vie, dont la famille, la vie sociale et le travail. Parallèlement à cet intérêt croissant pour le développement de l'adulte, l'étude du développement de la carrière adulte s'accroît aussi depuis quelques années. Jusqu'à tout récemment, le développement vocationnel s'est surtout adressé à l'adolescence ou tout au plus à la jeune vie adulte. Puisque le travail est le fil conducteur de l'histoire d'à peu près toute vie adulte, c'est la spécificité du développement d'une carrière pour l'ensemble de la vie adulte qui retient notre attention dans cette recherche. Plus précisément, nous voulons vérifier jusqu'à quel point le développement de la carrière de l'adulte, compte tenu des stades et des tâches qui lui sont propres, peut être associé au burnout expérimenté par les enseignantes et les enseignants.

1. Signification du problème de recherche

Les raisons qui nous incitent à examiner l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout s'enracinent dans la réalité du milieu scolaire franco-ontarien.

Au cours de la dernière décennie, le système d'éducation en Ontario a connu plusieurs bouleversements qui ont eu un impact sur le milieu enseignant aux paliers élémentaire et secondaire. L'époque de libéralisation et d'effervescence de la fin des années '60 et du début des années '70 a fait place à une période de contraintes budgétaires, d'exigences nombreuses face aux programmes, de baisse des effectifs scolaires, de réorganisation, au palier secondaire, de services accrus aux élèves en difficulté d'apprentissage, d'imputabilité, d'évaluation de la performance du personnel enseignant et plus récemment de restructuration suscitée par le parachèvement des conseils scolaires séparés. La multitude des exigences, le rythme accéléré des changements et le climat de déstabilisation ont laissé leur marque chez les membres de la profession enseignante. En effet, dans le cadre de nos fonctions à l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens depuis dix ans, plusieurs rencontres et échanges nous ont permis de déceler, au coeur d'un engagement sérieux, des indices de ce qui semble être un malaise au sein de la profession.

Nous avons observé des signes de fatigue chronique, d'insécurité et de frustration, d'apathie, de négativisme, de manque de valorisation et de vulnérabilité aux agents stressés. Certains conseils scolaires, conscients de ces pressions et persuadés de l'importance des ressources humaines, ont mis sur pied des programmes d'aide pour les membres de leur personnel.

Devant ces diverses constatations, il est difficile de demeurer impassible, compte tenu des effets possibles à court et à long terme sur la profession enseignante et sur la clientèle scolaire car les manifestations du malaise perçu s'apparentent de très près aux symptômes du burnout tels que décrits par les spécialistes. Freudemberger (1982) parle d'épuisement des ressources et d'indifférence; Pines, Aronson et Kafry (1982) décrivent le burnout comme une fatigue physique, émotionnelle et mentale; Edelwich et Brodsky (1980) le décrivent en fonction de l'apathie; chez Maslach (1982a), il est question d'épuisement émotif, de dépersonnalisation et d'un sentiment réduit d'accomplissement personnel.

Le malaise perçu chez le personnel enseignant serait-il alors le burnout? La question semble pertinente puisque les enseignantes et les enseignants demandent à plusieurs reprises des ateliers sur le stress et le burnout et y assistent en grand

nombre. Le message qu'ils ont transmis à leur association professionnelle va d'ailleurs dans le même sens. Dans les résultats de la recherche de Poirier et Gagné (1984) menée auprès des cinq mille deux cents membres de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens et dont le but était l'identification des besoins associés à leur développement personnel et professionnel, les répondantes et les répondants ont exprimé fortement que leur première priorité, parmi quarante-six possibilités, était de recevoir de l'aide propre à réduire leur niveau de stress et de burnout. Les indices de la présence d'un certain degré de burnout chez les enseignantes et les enseignants semblent être là. Cependant, certaines personnes nient l'existence du burnout dans le milieu enseignant ou bien n'y voient qu'une excuse pour justifier un rendement insatisfaisant. Pour d'autres, il ne s'agit que d'un cliché populaire du langage courant. Il est donc important de clarifier la situation et de vérifier empiriquement la présence du burnout dans le milieu enseignant franco-ontarien.

Cependant, c'est en fonction d'une autre réalité également importante que nous voulons vérifier l'existence du burnout. Nous avons souligné au préalable les changements organisationnels qui ont eu, à notre avis, un impact sur le personnel enseignant. Il y a un facteur qui passe généralement inaperçu dans notre milieu



professionnel et qui pourtant a possiblement aussi un impact et se relie peut-être au burnout: le développement de la carrière. Le fait que la moyenne d'âge soit de quarante et un ans et que 52% du personnel enseignant a seize ans et plus d'expérience dans l'enseignement (Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens, 1986) peut-il faire en sorte que plusieurs enseignantes et enseignants se retrouvent sensiblement au même stade ayant à peu près les mêmes préoccupations? Les changements et les insécurités provoquent-ils un retour à l'exploration? Les préoccupations et les tâches afférentes aux stades peuvent-elles avoir un lien avec l'un ou l'autre des aspects du burnout tels que décrits par Maslach? Si oui, cela expliquerait peut-être le malaise que nous pressentons et que certains attribuent trop facilement au vieillissement. Lorsqu'une personne accomplit les tâches caractéristiques d'un stade de développement, elle se confronte à des réalités très précises qui façonnent sa carrière. Or ces tâches suscitent des sentiments qui, dans bien des cas, peuvent être reliés aux divers aspects du burnout. Cette association qui semble se dégager mérite d'être étudiée de plus près car les résultats peuvent être très significatifs pour la profession enseignante.

2. But de la recherche

L'étude du développement de la carrière chez l'adulte est

encore relativement récente et les avenues encore inexplorées sont innombrables. Notre observation du milieu enseignant franco-ontarien nous incite à explorer expérimentalement une de ces avenues c'est-à-dire l'importance des stades de développement de la carrière de l'adulte, tels que précisés par Super par rapport au syndrome du burnout tel qu'élaboré par Maslach. Plus précisément nous voulons vérifier jusqu'à quel point les stades de l'exploration, de l'établissement, du maintien et du désengagement sont associés à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel.

À cette fin, les cadres théoriques présentés dans le prochain chapitre permettent de préciser davantage les concepts fondamentaux de la théorie de Super et de Maslach.

CHAPITRE II

CADRES THÉORIQUES

Ce chapitre sur les cadres théoriques présente les principaux concepts d'importance dans cette recherche. La première section résume la théorie du développement de la carrière de Super alors que la deuxième section précise la théorie du burnout de Maslach. La troisième section examine l'association qui semble se dégager entre le développement de la carrière et le burnout dans la perspective de Super et de Maslach et la quatrième section présente une synthèse de cette association.

1. Théorie du développement de la carrière de Super

Cette étude de l'association entre le développement de la carrière de l'adulte et le burnout s'inspire en partie de la théorie du développement de la carrière de Super, théorie qui s'inscrit dans un processus de réflexion et de recherche qui date d'au moins trente ans. La contribution de Super à l'explication cohérente et intégrée du processus de développement de la carrière, sa description du vécu vocationnel à l'âge adulte ainsi que l'opérationnalisation de son modèle par l'élaboration d'un instrument de mesure permettent d'appuyer cette recherche sur une

théorie du développement qui s'est méritée une place dans l'étude de la carrière.

Fondements de la théorie

La théorie du développement de la carrière de Super s'inspire principalement de trois courants de pensée, soit la psychologie différentielle, la psychologie du développement et la psychologie du concept de soi.

Depuis plusieurs années, la psychologie différentielle occupe une place importante dans l'explication du choix vocationnel. Cette psychologie des différences individuelles s'attarde à l'analyse des caractéristiques des personnes et des professions ainsi qu'à la prédiction du succès et de la satisfaction compte tenu de la congruence entre les caractéristiques personnelles et professionnelles. En effet les concepts de base de la psychologie différentielle accordent un rôle significatif aux habiletés et aux intérêts dans la détermination des choix professionnels et du succès obtenu. Super (1976) souligne ceci dans les propositions suivantes: -

Toute profession exige une certaine constellation d'aptitudes, d'intérêts et de valeurs qui assure la réussite et la satisfaction dans son exercice. (p. 58)

La plupart des professions ont des spécifications psychologiques assez larges, assez flexibles pour qu'une diversité de gens y soient admis, y réussissent et y trouvent satisfaction. (p. 58)

Toute personne possède une diversité d'aptitudes et de goûts qui lui permettent de réussir et de trouver une satisfaction dans diverses professions. (p. 58)

La relation entre les aptitudes, les intérêts, les traits de personnalité et la motivation d'une personne et son rôle occupationnel est donc fondamentale à la psychologie différentielle. Il demeure cependant que c'est l'occupation qui est centrale (Super 1970). Tout en reconnaissant l'importance des différences individuelles dans sa théorie, Super considère que celles-ci sont toutefois insuffisantes pour expliquer la complexité et l'évolution d'un choix professionnel.

La psychologie du développement ajoute un nouveau concept à l'explication du choix professionnel, le concept du développement de la carrière. Cette approche s'attarde aux caractéristiques personnelles ainsi qu'au processus suivi et à la nature de ce processus. Les écrits de Buehler dans le domaine de la psychologie développementale ont en effet orienté la dimension évolutionnaire de la théorie de Super (1976) qui affirme que les choix professionnels ne sont pas "soudains et sans antécédents, mais émergent plutôt d'un processus évolutif" (p. 46). C'est dans le même sens que Super poursuit:

Le développement professionnel est un processus continu de l'enfance, de l'adolescence, de l'âge adulte et de la vieillesse. (p. 51)

Le développement professionnel est un processus généralement ordonné et prévisible. (p. 52)

Le développement professionnel est un processus dynamique. (p. 55)

La psychologie développementale introduit l'idée de continuité et de cheminement. Super (1980) parle d'une séquence de positions occupées au cours d'une carrière. Une position conduit verticalement ou latéralement, directement ou indirectement, systématiquement ou par hasard à une autre position. Il précise que le mouvement vers une autre position est jusqu'à un certain point la conséquence de la position précédente. Les choix professionnels impliquent donc une série de décisions et émergent de l'interaction continue entre une personne et son milieu. Ce processus se déroule dans une suite de stades de développement, chacun étant caractérisé par des tâches et des comportements qui lui sont propres.

La relation entre le concept de soi et le développement vocationnel est aussi fondamentale dans la théorie de Super. Dès le début de l'élaboration de sa théorie, Super (1957) écrivait que la profession choisie devait permettre à la personne d'être elle-même et d'assumer un rôle compatible avec son concept d'elle-même. Lorsqu'ils présentent des propos plus détaillés sur le concept de soi, Super, Starishevsky, Mattin et Jordaan (1963) précisent à

nouveau la relation étroite entre le concept de soi et la profession choisie.

In expressing a vocational preference (Super 1951), a person puts into occupational terminology his idea of the kind of person he is; that in entering an occupation, he seeks to implement a concept of himself; that in getting established in an occupation he achieves self-actualization. The occupation thus makes possible the playing of a role appropriate to the self concept. (p. 1)

Plus récemment, Super (1976) formulait ainsi sa conviction:

La satisfaction personnelle et le bonheur général résultent du succès de l'individu qui trouve dans le travail des débouchés pour ses aptitudes, ses intérêts, ses valeurs et ses besoins affectifs. (p. 59)

La satisfaction au travail est proportionnelle à l'auto-réalisation dans la profession. (p. 59)

C'est donc dans le milieu du travail qu'une personne peut trouver des occasions d'exprimer son image professionnelle et d'actualiser les diverses composantes de cette image. En effet, la personne a une tendance à choisir une profession qui reflète ses propres caractéristiques (Super, 1970).

Les trois principaux concepts présentés ci-haut, soit les différences individuelles, le processus du développement et le concept de soi ont exercé une influence majeure sur la théorie de Super et sous-tendent l'ensemble de ses propos sur la carrière.

Définition de la carrière

Dans sa théorie sur le développement de la carrière, Super fait appel à une terminologie spécifique. Une définition initiale de la carrière se réfère à une série de stades de la vie au cours desquels la personne rencontre et assume diverses tâches ou une séquence de positions occupées par une personne au cours de sa vie (Super, 1957). Plus précisément, selon Super (1980), la carrière est la combinaison et la séquence de rôles occupés par une personne au cours de sa vie. Ces rôles sont reliés entre autres à l'école, au loisir, à la société, à la famille, au monde du travail. La combinaison simultanée de ces rôles constitue le style de vie, leur séquence structure l'espace vital et constitue le cycle de la vie. La structure totale, c'est-à-dire la constellation des rôles qui varient et interagissent constitue la carrière.

Or, cette série de positions, pré-professionnelle, professionnelle et post-professionnelle, constitue ce que nous devrions, pour clarifier les faits, appeler une carrière (Super et al., 1957). (Super, 1976, p. 47)

Quant à la carrière professionnelle, c'est la séquence ou la combinaison de positions professionnelles occupées au cours de la vie (Super, 1980). La distinction entre profession et carrière est importante pour Super (1970). Il précise d'une part que la profession comprend un ensemble de tâches qui constituent un rôle à

remplir; ce rôle de travailleur ou de travailleuse requiert des compétences spécifiques, doit répondre à certaines attentes de la société et est rémunéré. D'autre part, la carrière comprend une série de rôles à remplir au cours d'une période de temps. La carrière a une dimension longitudinale et séquentielle tandis que la profession est située dans le temps. Il demeure que dans le langage courant, Super (1985) concède que lorsque nous parlons de carrière, c'est habituellement de la carrière professionnelle dont il s'agit.

Stades de développement

Le processus du développement de la carrière professionnelle est divisé en cinq stades ayant chacun des tâches spécifiques. Super s'inspire de la structure des stades de développement proposés par Buehler et du principe des tâches développementales proposées par Havighurst. Les cinq stades de développement sont la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement.

L'exploration est le premier stade qui concerne l'adulte puisqu'il s'étend de 15 à 24 ans. Il y a trois sous-stades, chacun correspondant à une tâche de développement qui lui est propre. C'est par la réalisation de ces tâches vocationnelles que la

personne exprime et actualise son concept d'elle-même. Les trois tâches dont doit s'acquitter toute personne au stade de l'exploration sont la cristallisation, la spécification et l'actualisation d'une préférence vocationnelle (Super, 1970). La première tâche reliée au sous-stade provisoire est la cristallisation qui se situe entre 15 et 17 ans. Cette tâche prévoit que la personne accentue l'utilisation de l'information et des ressources disponibles afin de formuler une idée générale du domaine de travail qui l'intéresse et qui correspond à son image d'elle-même afin de graduellement trouver son identité. Cela entraîne certaines décisions comme le choix d'un programme d'étude approprié à ses aspirations qui commencent à prendre forme. La deuxième tâche de la spécification de la préférence vocationnelle est reliée au sous-stade de la transition et concerne la personne de 18 à 21 ans. Cette tâche constitue le passage d'une période de choix provisoires à une période de mise en oeuvre de choix plus précis. Cette transition est caractérisée par la spécification par opposition à la généralisation de la tâche précédente. C'est le temps d'être plus précis quant au choix professionnel et quant aux modalités pour actualiser ce choix. Enfin la troisième tâche du stade de l'exploration est l'actualisation de la préférence vocationnelle qui est rattachée au sous-stade de l'essai et s'adresse aux personnes de 22 à 24 ans. Il s'agit d'un engagement provisoire qui s'actualise dans la réalité du marché du travail. La période de

formation étant terminée, la personne se met à la recherche de sa place dans le monde du travail (Super, 1957) et met à l'épreuve son image d'elle-même en vérifiant la congruence du milieu avec ses attentes professionnelles. Dans l'ensemble, le stade de l'exploration, par la réalisation des trois tâches de développement soit la cristallisation, la spécification et l'actualisation des préférences vocationnelles ainsi que par les attitudes et les comportements correspondants, prévoit le passage d'un milieu à un autre, très souvent du milieu scolaire au milieu occupationnel. C'est au cours de ce stade que la personne canalise son information et son expérience préliminaire et fait ses débuts dans un domaine de travail.

L'établissement est le prochain stade de développement qui s'étend de 25 à 44 ans. Le premier sous-stade de l'essai avec engagement se situe entre 25 et 30 ans et a comme tâche principale la stabilisation. La préoccupation majeure dans l'accomplissement de cette tâche est de s'installer et d'établir les bases de sa compétence. La prochaine tâche, soit la consolidation est reliée au même sous-stade et vise l'acquisition d'une permanence et d'une sécurité professionnelle. Ayant acquis une stabilité et ayant consolidé sa position, la personne procède au sous-stade de l'avancement entre 31 et 44 ans. La tâche principale est par conséquent l'avancement dans la profession choisie. La contribu-

tion au fonctionnement de l'entreprise témoigne de sa compétence et de son efficacité. Pour plusieurs personnes, ce sont les années créatives (Super, 1970). Les défis sont recherchés et relevés et les responsabilités s'accroissent. Le stade de l'établissement permet à la personne de prendre sa place dans le monde du travail (Super, 1957) et d'atteindre un niveau de performance plus conforme à ses aspirations professionnelles.

Le stade subséquent du maintien s'adresse aux personnes de 45 à 64 ans. Les sous-stades ne sont pas détaillés mais les trois tâches de développement sont la préservation de l'acquis, la mise à jour et l'innovation. Après avoir établi sa place dans le monde du travail la préoccupation est de la garder. Lorsqu'une personne, par exemple, arrive au mitan de la vie, la tendance est de s'accrocher à ce qui a réussi au cours des années précédentes et de miser sur l'expertise acquise (Super, 1957). La personne qui a atteint ses objectifs professionnels ne risque pas tellement davantage. La personne qui n'éprouve pas la satisfaction souhaitée, n'a plus l'espoir d'y arriver. Dans certains cas, la préservation de l'acquis ne suffit pas et une mise à jour s'impose, qu'elle soit volontaire ou involontaire. Compte tenu des circonstances, il peut s'avérer impossible de ne pas évoluer et la personne se tient au courant des changements dans son domaine. Certaines personnes vont même plus loin et font preuve d'innovation

en continuant à contribuer à l'avancement de leur profession. Le stade du maintien peut donc être source de fierté professionnelle ou source de frustration mais Super ajoute qu'il s'agit d'un temps où la personne prend graduellement une certaine distance face aux pressions professionnelles et sociales.

Le dernier stade du processus de développement de la carrière professionnelle proposé par Super est le stade du désengagement qui concerne les personnes qui ont plus de 65 ans. Le premier sous-stade comprend la décélération et le désengagement et se situe entre 65 et 70 ans. Les deux tâches respectives sont le ralentissement des activités et la modification des intérêts. Le besoin de ralentir le rythme se fait sentir ainsi que la nécessité de se trouver d'autres identités. Le but de ces deux tâches est de permettre une planification à court terme de la retraite. Cela suppose des nouveaux choix et des ajustements de manière à s'initier aux changements significatifs de la retraite. Le deuxième sous-stade est précisément la retraite et la tâche principale se résume à bien vivre la retraite. Devenir membre de la société des loisirs implique un nouveau rôle et une perspective différente de la vie. Le stade du désengagement introduit à une structure de vie qui doit se trouver une signification propre. Le travail n'est plus central et le rôle au sein de la société est transformé. La capacité de poursuivre l'actualisation de soi

au-delà de l'engagement professionnel constitue le défi du stade du désengagement.

Le Tableau 1 résume l'ensemble des stades de développement, les sous-stades et les tâches.

Processus de développement

Les stades de développement de la carrière professionnelle décrits plus haut, définis en fonction des sous-stades et des tâches respectives, constituent un continuum attribuant ainsi une dimension évolutive au choix professionnel. Il n'est pas question d'un événement statique mais d'un processus au cours duquel il y a en quelque sorte un compromis, entre les besoins, les intérêts, les aptitudes et les valeurs d'une personne et les réalités de l'environnement. Mais il y a plus qu'un compromis ajoute Super (1957), il y a une interaction, soit une synthèse des besoins et des ressources personnelles, des attentes et des ressources du milieu. C'est un processus d'apprentissage. La personne se confronte à une tâche à accomplir, mobilise ses ressources, atteint un certain degré de succès, intègre un apprentissage et modifie son répertoire en conséquence. La maîtrise successive des tâches de développement accroît et/ou modifie le répertoire des comportements. La répétition de cette séquence au cours de la vie

Tableau 1

Modèle du développement de la carrière professionnelleselon Super

(Super, D. E., & Thompson, A. S. 1985)

<u>Stade</u>	<u>Période</u>	<u>Sous-stades</u>		<u>Tâches</u>
Croissance	-14	Fantaisie	(4-10)	Développer une image de soi
		Intérêts	(11-12)	
		Capacités	(13-14)	Développer une orientation et un sens du travail
Exploration	15-24	Tentative	(15-17)	Cristalliser une préférence vocationnelle
		Transition	(18-21)	Préciser la préférence vocationnelle
		Essai (peu d'engagement)	(22-24)	Actualiser la préférence vocationnelle
Etablissement	25-44	Essai (engagement)	(25-30)	Stabiliser le choix
				Consolider le choix
Maintien	45-64	Avancement	(31-44)	Avancer dans la profession choisie
				Conserver l'acquis
				Mettre à jour
Désengagement	65-			Innover
		Décélération	(65-70)	Ralentir les activités
		Désengagement		Modifier les intérêts et planifier la retraite
		Retraite	(71-)	Vivre la retraite

constitue le processus du développement vocationnel.

De plus, les stades de développement, de même que les tâches et les comportements qui les caractérisent, tout en étant encadrés chronologiquement, demeurent flexibles. Tout comme pour Buehler, Super (1985) explique que les périodes d'âge sont approximatives et la séquence des stades peut varier considérablement compte tenu de l'individualité du développement.

Career development is a process, not an event. In some lives it appears linear, but in others there are spurts and plateaus, retrogressions and recyclings. The fact that one can identify a maxicycle of growth, exploration, establishment, maintenance and decline through which many people progress in a common sequence should not hide the facts that some people never cease exploring, that some drift, and that some are destabilized by accident, illness, war, politics, recessions, and their own personal development as interests change and values shift with age and experience ... Careers have minicycles within the maxicycle. (p. 407)

C'est donc tout au cours de la vie que le processus du développement de la carrière s'actualise et le cheminement professionnel est favorisé s'il y a congruence entre le milieu de travail et le concept de soi. La flexibilité du processus et le respect de l'individualité se reflètent dans les propos de Super (1977) sur la maturité vocationnelle. Celle-ci est évaluée en fonction du cheminement personnel et du répertoire de comportements disponibles pour s'acquitter des tâches du moment présent.

Vocational maturity is defined as the ability to cope with vocational or career development tasks with which one is confronted. This ability is compared with that of others who are at the same life stage and facing the same developmental tasks. (p. 294)

Enfin le processus du développement de la carrière professionnelle proposé par Super s'appuie sur l'acquisition d'un répertoire de comportements appropriés à la réalisation de diverses tâches. Ces tâches vocationnelles et les divers comportements qu'elles suscitent sont observables tout au long du processus de développement quoique certaines tâches et certains comportements sont plus spécifiques à un stade ou à un autre. Ces quatre stades, soit l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement constituent le continuum où se situe la personne, compte tenu de ses préoccupations à tel moment du développement de sa carrière professionnelle.

Dans la prochaine section de ce chapitre nous présentons maintenant le cadre théorique de Maslach sur le burnout.

2. Théorie du burnout de Maslach

Cette recherche sur l'association entre les stades de développement de la carrière de Super et le burnout s'inspire aussi de la théorie du burnout de Maslach. Les nombreuses recherches qu'elle a

effectuées auprès de membres de professions à caractère social lui ont permis d'identifier diverses composantes du burnout propres à ces professions. Cependant avant d'aborder la théorie de Maslach il importe de faire la distinction entre 'stress' et 'burnout' car dans le discours quotidien, il arrive très souvent que les expressions 'stress' et 'burnout' soient utilisées de façon presque synonyme. Afin de bien situer l'orientation de cette recherche, nous précisons ici la distinction que nous adoptons.

Le stress est considéré comme le résultat d'une interaction entre deux forces divergentes, soit d'une part une demande à l'organisme et d'autre part la disponibilité de ressources pour répondre à cette demande. C'est ainsi que McGrath (1983) l'exprime:

... There is potential for stress when an environmental situation is perceived as presenting a demand which threatens to exceed the person's capabilities and resources for meeting it. (p. 1353)

Lorsque l'environnement adresse une demande à l'organisme cela crée un certain déséquilibre. C'est en quelque sorte le signal d'alarme (Selye, 1974) qui déclenche la première phase du processus de stress. Pour rétablir l'équilibre ou l'homéostasie (Selye, 1974), la personne procède à la deuxième phase c'est-à-dire à l'évaluation de la situation et de sa capacité d'adaptation. La perception de l'importance de la demande dépend beaucoup du schème

de référence, précise McGrath (1983): "The process which links ... the situation to the perceived situation ... is the appraisal process" (p. 1356). L'évaluation de la situation et des facultés d'adaptation déterminent alors la nature de sa réponse à la demande. La réaction, la troisième phase, dépend du résultat de l'évaluation. Lorsque la demande n'excède pas les forces ou que les mécanismes d'adaptation mis en place réussissent, l'organisme retrouve son équilibre c'est à dire son fonctionnement normal. Cependant lorsque la demande dépasse les forces, que ce soit parce que le répertoire d'adaptation est faible ou inefficace ou parce que la demande persiste et que le répertoire d'adaptation est surchargé, le déséquilibre se maintient et la demande devient agent stresser. L'organisme est alors exposé à un état d'hypermobilisation, faisant appel à des ressources qui ne réussissent pas à rétablir l'harmonie. L'intensité et la présence prolongée de l'agent stresser contribuent par conséquent à un état de stress chronique. Le stress est une réalité inhérente du vécu quotidien et son impact varie selon la direction qu'il prend. Jaffe et Scott (1984) l'expliquent de cette façon:

We can think of the long-term outcomes of life under stress at two extremes - at the positive end are the survivors, who respond to pressures by thriving and achieving peak or optimal performance, while at the other extreme are those who fall apart and succumb to varieties of what has come to be called burnout. (p. 13)

Le burnout serait alors le résultat d'un stress chronique c'est-à-dire l'incapacité de faire face adéquatement au stress accumulé. C'est de cette extrémité du processus dont il est question dans cette recherche.

Maintenant que nous avons établi la distinction entre le 'stress' et le 'burnout' nous pouvons aborder la théorie de Maslach sur le burnout. Quatre raisons principales motivent notre choix de cette théorie. D'une part, Maslach définit le burnout en fonction de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du manque d'un sentiment d'accomplissement personnel. Or, ces trois aspects du burnout constituent une intégration de l'ensemble des aspects proposés par divers spécialistes dans ce domaine (Maslach, 1982b). En deuxième lieu, elle définit le syndrome du burnout par rapport à une clientèle dans le milieu du travail, dont le milieu de l'enseignement. D'autre part, son modèle s'appuie sur une recherche exhaustive et suscite un grand nombre de recherches sur le burnout car Maslach se distingue en effet par son expertise méthodologique (Paine 1982). Enfin, l'opérationnalisation de son modèle par l'entremise d'un instrument de mesure confirme son statut particulier en recherche.

Définition du burnout

Dans l'exposé de sa théorie sur le burnout, Maslach explique

qu'il s'agit d'abord d'une variable continue et non pas dichotomique. Le burnout n'est pas présent ou absent, il existe pour toute personne. Seul le degré varie de faible à modéré, de modéré à élevé (Maslach et Jackson, 1981).

Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who do "people work" of some kind (Maslach, 1982a, p. 3).

Lorsqu'une personne oeuvre auprès d'une clientèle qui éprouve des difficultés et/ou attend beaucoup d'elle, cette interaction a de nombreuses exigences émotives. Si cette pression se maintient elle peut devenir graduellement une source de stress chronique et engendrer divers sentiments associés au burnout. La particularité du burnout, dit Maslach (1982a), c'est que le stress provient de l'interaction sociale entre la personne qui demande l'aide et la personne aidante.

Concepts majeurs

Les trois aspects du syndrome du burnout, soit l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment réduit d'accomplissement personnel sont les concepts fondamentaux dans la théorie de Maslach sur le burnout.

Maslach (1982a) décrit d'abord le phénomène du burnout en fonction d'un épuisement émotif. La surcharge émotive et subséquemment l'épuisement émotif sont au coeur du syndrome du burnout. Puisque c'est dans un contexte à caractère social que Maslach situe le burnout, c'est face aux demandes qui lui sont adressées qu'une personne s'épuise. Ouvrant auprès d'une population ou d'une clientèle qui exige beaucoup d'elle, la personne puise dans ses ressources pour répondre aux attentes exprimées. Cet engagement soutenu atteint à un moment où l'autre des limites: lorsque les attentes dépassent sa capacité de répondre, la personne se sent submergée et émotivement épuisée. Malgré ses efforts et son bon vouloir, la personne aidante est débordée, elle ressent un vide intérieur et ne réussit plus à apporter les solutions aux problèmes qui lui sont soumis. De plus, si les occasions de ressourcement et de récupération sont limitées, l'épuisement émotif s'accroît et engendre une disposition propice au burnout.

Lorsque l'épuisement émotif résulte d'un engagement dynamique et illimité, il va de soi qu'il faut diminuer cet engagement et prendre une distance face aux exigences et aux attentes du milieu. Se sentant envahie, la personne réduit alors son implication, établit le minimum de contacts acceptable et se détache psychologiquement de sa clientèle. Ce détachement croissant risque de dégénérer en indifférence devant les besoins exprimés et à se

manifester par des attitudes cyniques et négatives. C'est le signal de la dépersonnalisation, le deuxième aspect du syndrome du burnout. Le regard sur la clientèle devient impersonnel et déshumanisant et l'interaction devient de plus en plus insensible. La personne se ferme sur elle-même et développe en quelque sorte une armure psychologique la protégeant contre les pressions du milieu de travail.

Ce repli sur soi et cette disposition négative face à son travail et face à sa clientèle engendrent presque inévitablement un sentiment réduit d'accomplissement personnel, le troisième aspect du syndrome du burnout, ajoute Maslach (1982a). Le regard dévalorisant porté sur la clientèle par la personne aidante se retourne éventuellement sur elle-même et suscite un sentiment de culpabilité et d'incompétence. Puisqu'elle ne se sent plus capable de maintenir des relations positives avec sa clientèle et de répondre sans compter à tous ses besoins, la personne aidante se juge inapte à son travail et ressent un échec face à son engagement. Son estime d'elle-même diminue et son image professionnelle devient peu reluisante. Cette sévère auto-évaluation réduit considérablement son sentiment d'accomplissement personnel.

Vulnérabilité au burnout

Ce sont les professions à caractère social qui regroupent les

meilleurs candidats et les meilleures candidates au burnout, précise Maslach (1982a). La nature même de ces genres de profession les expose au burnout en partie à cause de leur contact avec généralement un grand nombre de personnes qui ont des besoins spécifiques pour une période prolongée. Lorsque nous ajoutons à ce contexte des normes de rendement élevées, une clientèle qui apprécie peu le service rendu, un appui plus ou moins loyal des collègues ou de l'administration et les frustrations face aux ressources inadéquates et face à un système complexe et contraignant, la personne se retrouve dans une situation de surcharge émotive ascendante - les exigences sont trop nombreuses et le retour trop minime. C'est ainsi que Maslach insiste beaucoup sur le fait que la nature du travail peut précipiter le burnout, alors elle concentre la réflexion plus sur les lacunes du milieu du travail que sur les lacunes de ceux et de celles qui y oeuvrent. Elle constate qu'il est trop facile, très souvent, d'attribuer à la personne tout le fardeau des causes du burnout.

The bulk of evidence I have examined is consistent with the view that burnout is best understood (and modified) in terms of situational sources of job-related, interpersonal stress. (p. 9)

C'est donc dans le milieu du travail qu'il faut chercher les liens avec le burnout. Il faut souligner aussi que Maslach (1982a) reconnaît toutefois qu'il y a également des aspects de la

personnalité qui ont une signification particulière dans ce processus: les qualités émotives et sociales, le style interpersonnel, l'approche dans la solution des problèmes, l'expression et le contrôle des émotions et le concept de soi. Les caractéristiques personnelles jouent donc un rôle important dans la façon de faire face au stress et peuvent prédisposer à une vulnérabilité plus ou moins grande face au burnout. Elle ajoute aussi que les personnes qui ont un niveau d'éducation élevé ont des attentes plus grandes face à leur profession. De plus, elle mentionne que dans l'ensemble, les hommes et les femmes ont une expérience semblable du burnout, mais elle précise que les hommes sont disposés à un sentiment de dépersonnalisation plus élevé envers leur clientèle alors que les femmes éprouvent plus d'épuisement émotionnel. Enfin, Maslach affirme que le burnout est plus élevé chez les jeunes et plus faible chez les personnes âgées.

"Older but wiser" seems to be the case here - with increased age, people are more stable and mature, have a more balanced perspective on life; and are less prone to the excesses of burnout. (p. 60)

Ses recherches ont démontré que c'est surtout au cours des cinq premières années au travail qu'une personne se confronte aux divers aspects du burnout. Ceux et celles qui ont de la difficulté à y faire face, très souvent, changent de profession, ce qui explique en partie que le burnout soit moins élevé chez les

personnes âgées. Enfin, le Tableau 2 résume certaines normes d'intérêt à ce sujet. Nous pouvons constater que les hommes et les femmes, ainsi que les personnes regroupées selon les âges expérimentent l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le manque d'accomplissement personnel à un degré modéré tant pour la fréquence que pour l'intensité.

Dans la dernière section de ce chapitre nous tentons maintenant de déceler plus particulièrement l'association entre les cadres théoriques c'est-à-dire l'association entre la théorie de Super sur le développement de la carrière et la théorie de Maslach sur le burnout.

3. Développement de la carrière et burnout: leur association selon la perspective de Super et de Maslach

La présentation de la théorie du développement de la carrière selon Super ainsi que la présentation de la théorie du burnout selon Maslach permettent maintenant d'analyser ces théories plus en détail afin d'examiner l'association possible entre le développement de la carrière et le burnout.

Tableau 2

Sous-échelles du Maslach Burnout Inventory:normes (M) selon Maslach et Jackson (1981)

	<u>Épuisement émotif</u>		<u>Dépersonnalisation</u>		<u>Accomplissement personnel</u>	
	F	I	F	I	F	I
<u>Variables</u>						
Sexe						
Hommes	23.08	28.99	10.43	12.68	35.65	39.55
Femmes	24.48	33.33	8.94	11.10	36.18	39.82
Âge						
-30	25.37	33.39	10.65	13.16	34.94	38.96
31-40	24.58	32.40	9.60	12.30	36.27	40.16
41-50	21.85	28.79	7.32	9.32	37.05	40.54
51+	21.08	27.84	7.07	8.33	37.87	40.12
<u>Catégories</u>						
	<u>Épuisement émotif</u>		<u>Dépersonnalisation</u>		<u>Accomplissement*</u> <u>personnel</u>	
	F	I	F	I	F	I
Élevé	30+	40+	12+	15+	0-33	0-36
Modéré	18-29	26-39	6-11	7-14	34-39	37-43
Faible	0-17	0-25	0-5	0-6	40+	44+

* Direction opposée

Note 1. F = fréquence
I = intensité

Comme nous l'avons vu au préalable, la théorie du développement de la carrière de Super précise qu'au cours de sa carrière, une personne assume diverses tâches vocationnelles caractéristiques des divers stades au moment où elle y est rendue au cours de son développement. La réalisation de ces tâches comprend par conséquent l'adoption de certains comportements appropriés à la nature des tâches. De même que ces comportements sont inhérents au processus du développement de la carrière, de même les sentiments reliés aux tâches sont inhérents au processus du développement de la carrière. Super (1957) souligne la présence des sentiments lorsqu'il reconnaît par exemple l'importance des relations humaines et le besoin d'être valorisé dans son milieu de travail et lorsqu'il déplore les conséquences possibles dans un milieu de travail qui n'en tient pas compte.

Depersonalization seems to be an increasingly common characteristic of modern industry, one which creates serious dissatisfaction in workers. (p. 4)

❖ Dans un exposé sur l'importance du travail dans notre société, Super (1957) mentionne également, entre autres, le besoin d'atteindre un certain statut dans son milieu de travail, le besoin d'autonomie et le besoin d'intégrité. D'autre part, Super reconnaît les difficultés qui accompagnent l'atteinte des objectifs fixés et il constate l'existence de continuités et de discontinuités entre les stades compte tenu des dispositions psychologiques

de la personne et des changements dans le milieu de travail. Tout comme ces moments de changements et de décisions entre les stades comportent un certain degré d'incertitude et d'appréhension, ainsi les moments d'adaptation et de réalisation des tâches au cours de chaque stade génèrent des sentiments qui font partie du développement d'une carrière. Ce sont ces sentiments caractéristiques des divers stades, compte tenu des tâches à accomplir, que nous voulons mettre en évidence ici.

Pour chacun des stades il s'agit, d'une part, de dégager de la théorie de Super les sentiments qui s'apparentent de près au syndrome du burnout tel que présenté par Maslach et, d'autre part de dégager de la théorie de Maslach comment les aspects du burnout qu'elle décrit peuvent surgir au cours de la carrière et plus précisément à un stade en particulier.

Stade de l'exploration

'Se trouver une place' dans le monde du travail est l'objectif principal des tâches reliées au stade de l'exploration (15 à 24 ans). Les trois tâches réservées à celui ou à celle qui se prépare à faire son entrée dans un milieu de travail sont la cristallisation, la spécification et l'actualisation d'une préférence vocationnelle. Pour certaines personnes c'est la

période de transition entre un milieu de travail et un autre. Pour d'autres c'est la période de transition entre la vie étudiante ou un stage de formation et le monde du travail adulte. La cristallisation et la spécification sont les tâches préalables à l'entrée sur le marché du travail ou à l'entrée dans un autre milieu de travail. Il est alors question de préciser le genre de travail souhaité, d'obtenir de l'information sur les emplois disponibles, de connaître et d'acquérir les habiletés et les qualifications requises et de trouver le travail qui convient davantage aux attentes. Ces tâches sont certes exigeantes et réservent à tout candidat et à toute candidate plusieurs moments d'hésitation, de confusion et d'incertitude. L'actualisation de la préférence vocationnelle est ensuite la tâche du stade de l'exploration qui met à l'épreuve le concept de soi. Lorsqu'une personne fait ses débuts dans un milieu de travail, il y a un engagement mais un engagement conditionnel compte tenu de l'inconnu. Les exigences nombreuses sont reliées, entre autres, au processus d'acculturation et à la nécessité de s'adapter. Le processus d'acculturation a plus d'impact sur celui ou celle qui fait son entrée sur le marché du travail, puisque c'est le passage dans une société adulte. Les moyens utilisés auparavant pour être reconnu ne sont pas aussi efficaces dans ce milieu, dit Super (1957). Cependant, pour toute personne qui débute dans un nouveau travail, les attentes du milieu constituent une pression et

le besoin de se faire accepter ajoute à cette pression. Faire face à la compétition, dissiper la méfiance des collègues, accepter des responsabilités moins intéressantes et moins valorisantes, établir des relations de travail avec les collègues, rencontrer des gens qui vont l'initier, avoir un statut de novice, se soumettre à l'autorité, faire évaluer son rendement, répondre aux demandes constantes de la clientèle, planifier la façon d'atteindre ses objectifs de carrière ne sont que quelques-unes des réalités qui attendent celui ou celle qui est au stade de l'exploration et qui doit s'ajuster à un nouveau milieu:

Adjustment involves learning the ways of the new subculture, internalizing its dominant values. (Super, 1957, p. 102)

Au cours de ce stade, les discordances presque inévitables puisent énormément dans les ressources énergétiques de la personne puisqu'elle doit constamment s'adapter afin de rétablir l'équilibre entre les exigences du milieu et son concept d'elle-même.

Aspects of the self-concept which bring satisfaction are retained, while those which do not bring gratification are in due course rejected and replaced by traits and behaviors which stand the test of reality ... Some of the components of the self-concept are mutually compatible, but others may prove to be incompatible with each other. Conflict results, or perhaps anxiety ... (Super, 1957, p. 81)

L'investissement est très grand et les résultats escomptés ne sont pas observables à court terme. Si l'incompatibilité semble insurmontable, la meilleure décision est souvent de quitter le milieu. Si l'incompatibilité est mise en perspective et résolue, la personne poursuit alors son engagement en redoublant d'efforts au cours des quelques années qui constituent la fin du stade de l'exploration. Dans l'ensemble, ce stade réserve plusieurs exigences qui sont sources d'épuisement pour une personne qui s'interroge sur son choix, qui explore diverses possibilités et qui veut vraiment 'trouver sa place' dans le monde du travail. De plus, ce stade donne peu en retour et le sentiment d'accomplissement et de contribution à sa profession est certes à son plus bas niveau.

Les propos de Maslach sur la présence du burnout dans le milieu du travail surtout au début de la carrière vont sensiblement dans le même sens en particulier lorsqu'elle parle de l'épuisement émotif et du sentiment réduit d'accomplissement personnel. Lorsqu'une personne débute dans une profession elle y apporte le meilleur d'elle-même afin de réussir. S'il s'agit d'une profession à caractère social, ce meilleur d'elle-même est dirigé vers une clientèle. Il est possible qu'au tout début, il y ait une certaine hésitation, mais si le milieu de travail semble correspondre à ses attentes, la personne ne tarde pas à s'y engager. C'est donc le

temps des projets, de la sollicitude illimitée et de l'enthousiasme; les élans du début sont caractérisés par un engagement intense. Il y a cependant un manque d'expérience et d'autonomie et certains inconvénients créés par les contraintes du milieu. Une personne qui s'interroge sur son choix de carrière vit par le fait même une incertitude qui la rend davantage vulnérable au burnout.

Burnout is a greater risk whenever people feel powerless - when they feel trapped by other people's demands, when they are weak and unassertive in their personal style, when they feel held down and boxed in by institutional regulations and endless demands of those they serve. (Maslach, 1982a, p. 146).

Maslach (1982a) ajoute aussi que ses recherches démontrent que l'épuisement émotif est plus élevé chez les personnes qui ont moins de trente ans.

Quant à la dépersonnalisation, il semble que le parcours est le même que pour l'épuisement émotif et souvent les deux vont de pair.

Negative reactions to clients may be linked to the experience of emotional exhaustion, that is, these two aspects of burnout appear to be somewhat related. (Maslach et Jackson, 1981, p. 1)

Maslach (1982a) explique qu'une personne qui éprouve un épuisement émotif diminue son implication au travail et dépersonnalise sa clientèle afin de réduire également son engagement émotif. S'il s'agit d'une personne œuvrant depuis quelque temps au sein d'une profession et qui s'interroge sur son avenir, la distance émotive, parce qu'elle sent qu'elle a tout donné, et la dépersonnalisation ont par conséquent un effet sur son sentiment d'accomplissement personnel. Celui ou celle qui développe à l'égard de sa clientèle une attitude négative et qui se désintéresse émotivement de son travail risque d'éprouver graduellement un sentiment de culpabilité et d'incompétence. Son incapacité de transiger efficacement avec sa clientèle dégénère en attitude négative envers elle-même et réduit l'estime de soi. Ce désintéressement face à son travail suscite dans bien des cas un sentiment d'échec qui influence son image professionnelle. D'autre part, lorsqu'une personne débute dans une carrière professionnelle, son manque de connaissances et d'expérience limite au départ sa contribution à l'organisation et par le fait même limite son sentiment d'accomplissement personnel. Dans l'ensemble, celui ou celle qui vit les tâches du stade de l'exploration connaît possiblement un épuisement émotif et une dépersonnalisation d'une certaine importance et conséquemment un sentiment réduit d'accomplissement personnel, susceptibles d'engendrer un degré significatif de burnout.

Stade de l'établissement

Après avoir 'trouvé sa place' dans le milieu du travail au cours du stade de l'exploration, la personne doit 'prendre sa place' au cours du stade subséquent de l'établissement (25 à 44 ans), poursuit Super (1957). L'objectif n'est plus de faire l'essai de divers choix mais bien d'établir une continuité puisque les trois tâches centrales sont la stabilisation, la consolidation et l'avancement. C'est une période d'investissement très grande de ses capacités et de ses ressources car c'est le temps de s'installer, de se tailler une place, de réaliser des projets importants, de devenir efficace et digne de confiance, de planifier son avancement, d'améliorer ses chances d'avancement, de faire connaître sa compétence et d'accéder à un poste de plus grande responsabilité: bref, c'est le temps de faire sa réputation. La personne acquiert une expérience et un certain statut, qui lui permettent d'évaluer jusqu'à quel point ce milieu est favorable à son actualisation et de prendre la décision qui s'impose. Si elle est persuadée qu'elle peut y trouver une satisfaction personnelle et professionnelle, elle se stabilise en accentuant son engagement afin de vraiment prendre sa place. La sécurité qui accompagne cette décision de demeurer et d'aller de l'avant permet une consolidation de sa position. Dans ce climat de stabilisation et de consolidation la personne établit des objectifs précis face à sa carrière et se

donne les moyens de les atteindre. Dans bien des cas la carrière — devient centrale dans la vie au cours du stade de l'établissement. Toutes les activités sont orientées vers la compétence à acquérir et la réputation à établir: lectures, cours, sessions, contacts, participations paraprofessionnelles, etc. Rien n'est ménagé, tout est misé sur le succès visé! C'est davantage le cas des personnes qui dépassent les deux premières tâches, soit la stabilisation et la consolidation pour poursuivre la tâche de l'avancement, très souvent les professionnels, dit Super (1957):

White collar workers more frequently have and retain a high level of achievement and advancement motivation.
(p. 133)

Les objectifs établis deviennent encore plus élaborés et plus élevés. Les aspirations s'accroissent et le rythme de l'engagement s'accélère. La créativité et la productivité sont à leur meilleur. Les projets et les occasions de faire reconnaître son efficacité et sa compétence se multiplient. Le sentiment d'être quelqu'un dans sa profession est certes très fort et compensé pour la dépense d'énergie.

Selon Maslach et Jackson (1981), l'épuisement émotif et la dépersonnalisation diminuent au cours des années, ce qui signifie qu'ils seraient moins intenses au stade de l'établissement qu'au

stade de l'exploration si la carrière se déroule en conformité avec la séquence des stades. Il demeure qu'au cours du stade de l'établissement la personne est préoccupée par son besoin de faire ses preuves, d'être approuvée et reconnue.

Everyday I was knocking myself out at school to prove to others (and myself) that I was a good teacher. I would really be emotionally drained. (Maslach, 1982a, p. 3)

L'épuisement émotif demeure tout de même présent puisqu'il y a encore un investissement très grand de l'énergie et le regard sur la clientèle se veut encore un peu distant. Cependant la personne produit davantage, fait preuve d'un accomplissement plus intéressant qu'au stade précédent, ce qui motive son engagement et accentue l'efficacité de son rendement. Le sentiment d'accomplissement personnel s'accroît car les contraintes et les frustrations caractéristiques du stade de l'exploration sont moindres au cours du stade de l'établissement. De plus, une personne à ce stade ressent habituellement qu'elle réduit effectivement l'écart entre ses aspirations et ses réalisations, ce qui contribue à son sentiment d'accomplissement et confirme sa place dans sa profession. Au cours du stade de l'établissement, l'épuisement émotif et la dépersonnalisation sont donc possiblement moins élevés qu'au stade de l'exploration et le sentiment d'accomplissement personnel est possiblement plus significatif.

Stade du maintien

Afin d'établir sa compétence et d'éprouver un succès dans son engagement professionnel au cours du stade de l'établissement, une personne fait preuve d'un dynamisme remarquable et mise beaucoup sur la réussite. La mise en oeuvre de la première tâche du stade du maintien comprend maintenant la préservation de ce qui a été acquis. Il s'agit de maintenir le poste occupé, de tenir bon devant la compétition offerte par ceux et celles qui débutent dans la profession, de s'adapter aux changements et de maintenir le respect des collègues. Les efforts déployés pour atteindre les objectifs de carrière fixés ont été soit récompensés, soit déçus. Dans l'un ou l'autre cas, le stade du maintien engendre d'abord en quelque sorte une certaine philosophie de vie face aux exigences du travail.

Whether the maintenance period brings with it fulfillment or frustration, it is likely as time goes on to result in an increasing detachment from occupational and social pressures. (Super, 1957, p. 150)

Par conséquent l'épuisement émotif et la dépersonnalisation ne sont probablement pas tellement caractéristiques de ce stade. On s'en fait moins qu'auparavant. La sécurité dans son emploi et une plus grande expertise professionnelle permettent à la personne d'être un peu plus dégagée face aux attentes de sa clientèle. De

plus, les deux autres tâches du stade du maintien, soit la mise à jour et l'innovation, suggèrent que dans ce stade de sa carrière, une personne demeure au courant des nouveautés dans sa profession, entreprend des démarches de perfectionnement, anticipe les changements, acquiert les habiletés qui lui sont nécessaires pour y faire face tout en contribuant même à l'avancement de sa profession. Le sentiment d'accomplissement personnel est en toute probabilité encore significatif au cours du stade du maintien car il semble qu'au cours de ce stade, la personne maîtrise bien la situation.

Dans le même sens, Maslach et Jackson (1981) affirment que l'épuisement émotif et la dépersonnalisation diminuent avec l'âge tandis que le sentiment d'accomplissement personnel s'accroît quelque peu. Si nous présumons que, dans l'ensemble, les personnes au stade du maintien sont d'un âge plus avancé qu'aux deux stades précédents, soit à l'exploration et à l'établissement, cela implique que les personnes au stade du maintien éprouvent moins d'épuisement émotif et de dépersonnalisation qu'aux stades de l'exploration et de l'établissement et expérimentent un sentiment plus élevé d'accomplissement personnel.

Stade du désengagement

En poursuivant la logique qui précède et en présumant que les

personnes au stade du désengagement sont plus âgées, nous devrions conclure qu'au cours du stade du désengagement l'épuisement émotif et la dépersonnalisation sont à leur plus faible niveau et le sentiment d'accomplissement personnel à son plus haut niveau. Cependant lorsque nous examinons les tâches de ce stade nous devons considérer d'autres facteurs que l'âge. Le stade du désengagement comprend le ralentissement des activités, la modification des intérêts, et la retraite. Compte tenu des capacités et de l'énergie qui diminuent, l'engagement au travail perd aussi de son intensité. C'est le temps de ralentir, de trouver des façons plus faciles de faire son travail, de diminuer le temps consacré au travail, d'éviter les tensions. Les attentes et les exigences demeurent peut-être constantes mais la résistance n'est plus la même. De plus, devant l'éventualité de la retraite, la personne peut se sentir en quelque sorte mise à l'écart.

The result may be an increase in intrapunitive reactions, in which the individual blames himself for everything, feels unworthy, becomes depressed and withdrawn. (Super, 1957, p. 158).

Cela sous-entend la difficulté de se valoriser et d'avoir un sentiment très élevé de compétence professionnelle. La prochaine tâche de ce stade, soit la modification des intérêts peut favoriser l'ajustement éventuel à un nouveau rôle. Laisser son milieu de travail est un événement pénible mais il est encore plus pénible

si la personne n'a pas développé d'autres intérêts, d'autres identités. C'est le temps de laisser émerger un nouveau concept de soi et d'intégrer des choix faits en fonction d'un avenir perçu comme prometteur. Quant à la dernière tâche de ce stade, soit la retraite, celle-ci présente une occasion nouvelle pour l'actualisation de soi. Compte tenu de ce cheminement d'une tâche à l'autre, c'est-à-dire du ralentissement, à la modification des intérêts, à la retraite, une personne rompt graduellement les liens avec sa profession et met un terme à son engagement professionnel. Cela réduit le sentiment d'accomplissement et engendre un épuisement émotif et une dépersonnalisation un peu plus élevés qu'au stade précédent. Il semble bien que la tendance décrite dans les normes de Maslach et Jackson (1981), c'est-à-dire moins d'épuisement émotif et de dépersonnalisation et un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé avec l'âge, ne soit possiblement pas le cas lorsque nous associons ces aspects du burnout aux tâches du stade du désengagement.

De fait, en examinant de plus près la description du burnout de Maslach (1982a), il faut également accorder une importance à son affirmation que le seuil de tolérance diminue avec les années. Une personne qui envisage la retraite à court terme a certes un bagage accumulé de tensions.

The burnout syndrome appears to be a response to chronic, every day stress (rather than occasional crises). The emotional pressure of working closely with people is a constant part of the daily job routine. What changes over time is one's tolerance for this continual stress, a tolerance that gradually wears away under the never-ending onslaught of emotional tensions. (p.11)

Cela suggère que l'épuisement émotif s'accroît au cours des années puisque les exigences qui persistent épuisent graduellement les ressources et affaiblissent le seuil de tolérance. Cela nous semble être la réalité du stade du désengagement puisque le déficit quant aux ressources n'est pas équilibré ou comblé par un sentiment d'accomplissement personnel très significatif.

De même, la dépersonnalisation serait aussi importante au stade du désengagement pour cette même raison de déséquilibre entre les dépenses d'énergie et les revenus. Après avoir investi beaucoup d'elle-même, une personne croit mériter une appréciation et une reconnaissance proportionnelles à son engagement. Dans plusieurs cas, le manque de rétroaction finit par engendrer une attitude négative, indifférente et déshumanisante et par conséquent la dépersonnalisation. Devant une clientèle qui exprime peu son appréciation, Maslach (1982a) ajoute qu'avec le temps, la personne aidante réagit à cette ingratitude.

Overtime, caregivers begin to feel negatively about the ungrateful people themselves. (p. 21)

De plus, le sentiment d'accomplissement personnel au cours du stade du désengagement est très souvent moins alimenté par des exploits professionnels actuels, ce sentiment prenant alors davantage sa source dans le passé que dans le présent. En somme, au cours du stade du désengagement, l'épuisement émotif et la dépersonnalisation reprennent probablement une certaine importance et le sentiment d'accomplissement personnel diminue par rapport au stade précédent.

4. Synthèse

À la suite d'une analyse et d'une interprétation de l'association entre les stades de développement de la carrière de l'adulte de Super et le burnout tel qu'expliqué par Maslach nous pouvons retenir, en guise de synthèse, certaines orientations qui semblent se dégager lorsque nous nous référons aux stades de Super:

- Puisque le stade de l'exploration exige beaucoup de celui ou de celle qui cherche sa place dans le monde du travail et ne lui reconnaît pas encore un statut particulier, par conséquent l'épuisement émotif et la dépersonnalisation sont donc significatifs à ce stade et le sentiment d'accomplissement personnel est à son plus faible niveau.

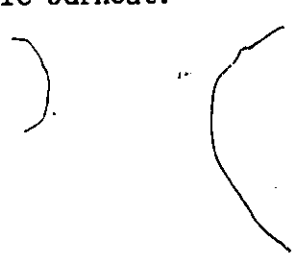
- Puisque le stade de l'établissement est centré sur la réputation à établir suggérant donc la réalisation de projets valorisants, par conséquent le sentiment d'accomplissement personnel est très significatif à ce stade, diminuant ainsi l'importance de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation.
- Puisque le stade du maintien met l'accent d'une part sur la préservation de l'acquis et d'autre part sur l'innovation encadrées par une certaine sécurité professionnelle, par conséquent l'épuisement émotif et la dépersonnalisation sont minimales alors que le sentiment d'accomplissement personnel est à son point culminant au cours de la carrière.
- Puisque le stade du désengagement prévoit le ralentissement des activités professionnelles, la modification des intérêts et la transition éventuelle vers un autre style de vie, par conséquent l'épuisement émotif et la dépersonnalisation s'accroissent et le sentiment d'accomplissement personnel diminue.

- De même, lorsque nous nous référons aux trois aspects du burnout décrits par Maslach, les orientations qui se dégagent de notre analyse et de notre interprétation se résument ainsi:

- L'épuisement émotif accompagne une personne tout au long de sa carrière. Lorsqu'une personne s'engage dans une profession à caractère social elle s'engage envers une clientèle qui a des besoins auxquels elle veut répondre. Les exigences sont toujours très grandes à tous les stades de la carrière et sont par conséquent sources d'épuisement. C'est cependant au stade de l'exploration que l'épuisement émotif est à son plus haut degré au cours de la carrière et il décroît au cours des stades de l'établissement et du maintien pour augmenter à nouveau au cours du stade du désengagement.
- La dépersonnalisation est reliée de très près à l'épuisement émotif. Par conséquent, c'est également au stade de l'exploration au cours de la carrière que cette dépersonnalisation est plus élevée. Elle diminue au cours des stades de l'établissement et du maintien et croît à nouveau au stade du désengagement.
- Le sentiment d'accomplissement personnel étant une motivation de première importance au sein d'une carrière, il semble aller de soi qu'il soit proportionnel au statut professionnel. Une personne au stade de l'exploration cherche encore sa place et doit d'abord acquérir une

expérience et développer son expertise, limitant par le fait même son sentiment d'accomplissement personnel qui est certes à son plus bas niveau au cours de sa carrière. Par contre, les années qui suivent constituent les stades de l'établissement et du maintien au cours desquels ce sentiment augmente et atteint son point le plus élevé puisque c'est le temps de la productivité la plus intense et également le temps des événements qui marquent un changement de statut. Au cours du désengagement le sentiment d'accomplissement personnel diminue par rapport au stade précédent.

Les orientations dégagées des propos de Super quant aux sentiments vécus au cours des divers stades de développement de la carrière s'apparentent de près à notre intuition qu'il y a possiblement une association entre les stades de développement de la carrière et le burnout. De plus, les propos de Maslach basés sur une recherche exhaustive permettent de relier l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel à certaines tâches caractéristiques des stades. Les orientations suggérées par Super et par Maslach consolident donc notre intuition qu'il pourrait y avoir un lien entre le développement de la carrière et le burnout.



La question se pose maintenant à savoir si cette association entre le développement de la carrière et le burnout a déjà été étudiée et si oui, dans quelle mesure. L'objectif du prochain chapitre sur la recension des études empiriques est donc de vérifier l'état de la recherche sur cette question.

CHAPITRE III

RECENSION DES ÉCRITS EMPIRIQUES

Dans ce chapitre il est question de l'état de la recherche ayant trait à l'association entre le développement de la carrière et le burnout ainsi qu'à l'association entre des variables connexes au développement de la carrière et au burnout. La première section précise la situation quant à la recherche reliée au développement de la carrière et au burnout. La deuxième section souligne quelques associations entre les stades de développement de la carrière et le milieu occupationnel alors que la troisième section s'adresse à ce même milieu et examine certaines associations avec le burnout. La quatrième section apporte la conclusion à cette recension. Enfin, la cinquième section fait une synthèse de la démarche de cette recherche et la sixième section présente les hypothèses de recherche.

1. Recherches sur le développement de la
carrière et le burnout

Le développement de la carrière au cours de la vie adulte est un sujet d'intérêt en recherche pour ceux et celles qui, d'une part, tentent d'identifier et d'expliquer les variables qui

interviennent dans ce développement ou qui, d'autre part, veulent étudier comment le développement de la carrière, compte tenu de ses caractéristiques, intervient dans la façon d'être au travail. À notre époque, cette façon d'être est souvent qualifiée en termes de burnout ou de non burnout. En conformité avec l'objectif de cette recherche, la recension des écrits empiriques tente donc d'identifier les recherches qui ont examiné conjointement le développement de la carrière, en fonction des stades, et le burnout.

Or, les recherches qui étudient précisément la nature de la relation entre les stades de développement de la carrière et le burnout sont, à toute fin pratique, absentes, à notre connaissance, dans les écrits sur le développement vocationnel ou sur le burnout. Nous pouvons constater l'ampleur de la recherche dans ces domaines mais, comme le disent Perlman et Hartman (1982), "The relationship of burnout to maturational/developmental stages or "passages" is relatively unknown" (p. 300). De plus, une revue exhaustive de la littérature sur le développement de la carrière effectuée depuis plusieurs années (Osipow, 1976; Betz, 1977; Zytowski, 1978; Walsh, 1979; Garbin et Stover, 1980; Bartol, 1981; Fretz et Leong, 1982; Muchinsky, 1983; Tinsley et Heesacker, 1984; Borgen, Layton, Veenhuizen, Johnson, 1985), permet de conclure que le burnout n'est pas une variable jusque-là étudiée en fonction

des stades de développement de la carrière. La préoccupation de relier burnout et développement de la carrière est, tout au plus soulevée dans la conclusion d'une étude de Brenner et Bartell (1984) qui soulignent l'importance de tenir compte de l'hétérogénéité des enseignantes et des enseignants quant aux phases de leur développement professionnel. Les auteurs affirment qu'il est très concevable que des enseignantes et des enseignants à divers stades dans le développement de leur carrière expérimentent le stress différemment et qu'il faudrait tenir compte de cette variable.

Devant cette absence de recherches abordant explicitement l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout, il est tout de même pertinent de retenir quelques recherches qui s'apparentent de près ou de loin à la problématique de cette recherche. Par extrapolation ou par inférence, il est donc possible, dans une certaine mesure, de dégager certains indices d'une association entre la carrière et la façon de vivre cette carrière dans un milieu de travail en termes de stress ou de burnout. C'est donc dans le cadre du milieu occupationnel que certaines recherches sur les stades sont examinées afin de voir jusqu'à quel point les stades de développement de la carrière peuvent avoir un lien avec diverses variables du milieu occupationnel, variables qui pourraient à leur tour être reliées au burnout.

2. Recherches sur l'association entre les stades de développement de la carrière et le milieu occupationnel

Les recherches retenues dans cette section se réfèrent aux stades de développement de la carrière et à leurs liens avec le vécu en milieu occupationnel. Ceci donne un aperçu de certaines variables étudiées en relation avec les stades de développement permettant de démontrer comment le fait d'être à un stade plutôt qu'à un autre suscite chez une personne certains comportements et/ou certains sentiments.

Il est important d'abord de souligner que la référence aux stades par les divers auteurs varie selon leur définition opérationnelle de ces stades. Il n'y a pas de constante quant au nombre et quant à l'identification des stades et ceux-ci sont délimités soit en fonction du nombre d'années au sein de l'organisation (Gould et Hawkins, 1978; Van Maanen et Katz, 1976), soit en fonction du nombre d'années au sein de la profession ou de l'occupation (Mount, 1984; Stumpf et Rabinowitz, 1981) ou soit en fonction de l'âge (Adler et Aranya, 1984; Blackburn et Fox, 1983; Fortin, 1985; Hall et Mansfield, 1975; Hill et Miller, 1981; Perosa, 1981; Rabinowitz et Hall, 1981; Veiga, 1983). Notre objectif est de donner un aperçu de certaines associations établies entre les stades, peu importe leur cadre de référence, et

diverses variables ayant trait à la façon d'être en milieu occupationnel.

Stades et satisfaction

Dans leur recherche sur la satisfaction au travail au cours des divers stades, Van Maanen et Katz (1976) ont examiné trois aspects du milieu de travail: les caractéristiques propres à la tâche (variété des habiletés, autonomie, etc.), le contexte interpersonnel (rétroaction, aide, etc.) et les politiques organisationnelles (formation, salaire, etc.). Les membres des quatre groupes d'occupations se sont dits plus satisfaits face aux caractéristiques propres à la tâche et face au contexte interpersonnel au cours des divers stades. Les politiques organisationnelles étaient une source de peu de satisfaction aux premiers stades, jusqu'à dix ans de service chez les quatre groupes. Cependant après dix ans, donc aux stades subséquents, il y a eu une augmentation substantielle de satisfaction face aux politiques organisationnelles chez le personnel administratif et une augmentation légère chez le personnel professionnel et le personnel d'entretien.

Dans leur étude, Gould et Hawkins (1978) se sont interrogés sur la relation entre la satisfaction au travail et la performance

en fonction des stades de développement de la carrière d'un groupe de fonctionnaires. Ils ont observé une relation plus forte entre la satisfaction avec la tâche et la performance chez ceux qui étaient au stade de l'établissement ainsi qu'une relation entre la satisfaction avec le salaire et la performance. De plus, ils ont observé une relation entre la satisfaction avec les collègues et la performance chez ceux qui étaient au stade du maintien. Dans l'ensemble ils ont conclu que les stades tempéraient la relation entre la satisfaction et la performance.

Stumpf et Rabinowitz (1981) ont aussi relevé un effet des stades sur la relation entre la satisfaction et la performance chez un personnel enseignant universitaire. Ils ont observé que la satisfaction face à la tâche augmentait d'un stade à l'autre et que par conséquent la satisfaction était plus grande au stade du maintien. Lorsque nous ajoutons deux des indices de performance, soit l'évaluation de l'enseignement et la reconnaissance par les collègues, la relation avec la satisfaction face aux occasions de promotion était positive et plus forte au stade de l'avancement.

Mount (1984) a mené une étude auprès de gérants et de gérantes d'entreprises pour examiner lui aussi cette relation entre les stades de développement de la carrière et divers aspects de la satisfaction face au travail. Se référant aux facteurs de

supervision, salaire, pratiques organisationnelles, tâche et promotion pour mesurer la satisfaction, Mount a remarqué que les gérants et les gérantes (au premier stade, soit à l'établissement avaient tendance à être plus satisfaits de façon significative sur tous les facteurs sauf la tâche, que ceux et celles qui étaient aux stades de l'avancement et du maintien.

Ces recherches démontrent que la satisfaction face à l'un ou l'autre des aspects du travail varie dans une certaine mesure selon le stade de développement. Par conséquent, nous pouvons supposer que, puisqu'il y a une certaine corrélation entre la satisfaction et le burnout (Maslach et Jackson, 1981), de même le burnout pourrait varier selon le stade de développement.

Stades et mobilité

La mobilité au cours des divers stades a aussi suscité plusieurs recherches. Hill et Miller (1981) ont examiné la relation entre l'importance de certains critères susceptibles d'influencer la décision de changer d'emploi et deux stades en particulier du développement soit le summum de la carrière qu'ils situent entre 35 et 39 ans et le stade du maintien entre 40 et 49 ans. Lorsqu'ils se sont adressés à un groupe d'hommes qui avaient changé d'emploi récemment, ils leur ont demandé d'indiquer

l'importance de l'influence de divers facteurs sur leur décision de changer d'emploi. Les cinq facteurs reliés à une responsabilité et à un pouvoir accrus ont tous été retenus comme plus importants chez ceux qui étaient au summum de leur carrière, soit de 35 à 39 ans. Des cinq facteurs reliés davantage à une préoccupation plus immédiate, le coût de la vie et le taux de taxation ont été retenus comme les facteurs les plus importants dans la décision de changer d'emploi de ceux qui étaient au stade du maintien, soit de 40 à 49 ans.

Perosa (1981) s'est aussi intéressée à la mobilité dans son étude visant à examiner la relation entre la théorie du développement de l'adulte d'Erikson et la théorie du développement de la carrière de Super auprès de personnes qui avaient changé de carrière, de personnes qui étaient dans une période de changement et de personnes qui persistaient dans leur carrière. Ses données lui ont permis de confirmer la relation entre ces deux théories et le fait que le changement de carrière est important comme moyen d'affirmer son identité tant chez les hommes que chez les femmes. Ceux et celles qui avaient changé de carrière ont obtenu des résultats significativement plus élevés, entre autres quant aux dimensions reliées à l'identité, à l'accomplissement, à l'autonomie et au concept de soi. Ceux et celles qui avaient changé de carrière étaient plus préoccupés par les tâches ayant

trait aux stades de l'établissement et du maintien alors que ceux et celles qui persistaient étaient plus préoccupés par les tâches du stade de l'exploration.

Enfin, Veiga (1983) a vérifié l'impact de divers facteurs sur la mobilité au cours de la carrière auprès de gérants d'entreprise et l'effet des stades sur cette relation. Au cours du stade de l'apprentissage (29 à 37 ans) les facteurs qui influençaient la durée dans un même emploi étaient la durée du premier emploi, la durée dans cet emploi du prédécesseur, la capacité de faire valoir sa compétence et la satisfaction face à son avancement. Au cours du stade de la maturité (38 à 55 ans) les facteurs identifiés étaient la durée du premier emploi, les liens avec la communauté, l'impatience face à la carrière, la satisfaction face à son avancement et la satisfaction face à la compétence de la personne en poste de supervision. En dernier lieu, au cours du stade de la pré-retraite (56 à 64 ans), les avantages sociaux, la durée du premier emploi, les alternatives face à l'emploi, le niveau de visibilité au sein de l'entreprise et la crainte de la stagnation étaient les facteurs les plus susceptibles d'avoir un effet sur la mobilité pour les personnes à ce stade.

La mobilité au cours d'une carrière semble donc être reliée à divers facteurs qui, compte tenu du stade de développement,

prennent une importance particulière. Selon cette importance et selon la façon d'envisager ces facteurs, le burnout sera probablement plus ou moins présent.

Stades et besoins

En plus des recherches sur la relation entre les stades de développement de la carrière et la satisfaction et la mobilité, il y en a plusieurs qui ont examiné la relation avec les besoins. Hall et Mansfield (1975) ont pu conclure que chez les scientifiques et les ingénieurs qui ont participé à leur étude, la tendance vers une sécurité accrue s'accroissait d'un stade à l'autre pour devenir le besoin le plus important au cours du stade de la carrière tardive. Le besoin d'actualisation de soi était cependant la préoccupation la plus importante pour ceux qui étaient au début de leur carrière alors que la sécurité était le troisième besoin en importance.

Adler et Aranya (1984) ont vérifié s'il y avait une différence significative chez un groupe de comptables quant à leurs besoins, à leurs attitudes et à leurs préférences vocationnelles selon leur stade de développement. Les besoins examinés étaient ceux proposés dans la théorie de Maslow et les attitudes étaient mesurées en fonction de la satisfaction

intrinsèque et extrinsèque et de l'engagement organisationnel et professionnel. Les préférences vocationnelles étaient vérifiées par rapport à la théorie du choix vocationnel de Holland. Adler et Aranya ont en effet observé une différence significative chez ces professionnels quant à leurs besoins, à leurs attitudes et à leurs préférences vocationnelles selon leur stade de développement. La tendance générale chez ceux qui avaient moins de 60 ans) était celle-ci: plus le stade était avancé, plus le niveau des besoins était élevé, plus la satisfaction intrinsèque et extrinsèque était élevée, plus l'engagement organisationnel et professionnel était élevé et plus la préférence vocationnelle était de type conventionnel. Par contre, ceux qui avaient plus de 60 ans, donc au stade de la pré-retraite, ont démontré un besoin de sécurité plus grand, un engagement organisationnel et professionnel plus élevé et une préférence conventionnelle plus marquée que ceux qui étaient aux stades précédents. Cependant, leurs besoins d'ordre supérieur, tels l'estime, l'autonomie et l'actualisation de soi ainsi que leur satisfaction face au travail étaient à un niveau significativement plus faible que chez ceux qui étaient aux stades antérieurs.

Il semble approprié de dégager que, dans la mesure où les besoins spécifiques des personnes aux divers stades seront comblés, dans cette même mesure le burnout sera tempéré.

Stades et implication au travail

La relation entre les stades et la façon de vivre le sentiment d'appartenance a aussi été étudiée. L'implication au travail était l'élément central de l'étude de Rabinowitz et Hall (1981) alors qu'ils ont exploré la nature des corrélatifs de l'implication au travail au cours des stades. L'implication au travail signifiait le degré auquel une personne était identifiée avec son travail ou l'importance du travail dans son image de soi. Rabinowitz et Hall ont donc vérifié jusqu'à quel point le stade de développement tempérait la relation entre l'implication au travail et diverses variables chez un groupe de fonctionnaires. Les variables avaient trait aux caractéristiques de la tâche (variété, autonomie, identité, rétroaction), à divers aspects de la satisfaction au travail (salaire, tâche, promotion, collègues, supervision), aux différences individuelles (besoins, attentes, sexe, éthique) et aux récompenses (succès, reconnaissance, identification). Ils ont pu confirmer que pour ceux et celles qui étaient au début de leur carrière, la corrélation entre l'implication et l'autonomie et l'identité face à la tâche était significativement plus élevée que pour ceux et celles qui étaient au milieu de leur carrière. De même la satisfaction avec les collègues et l'identité face à la tâche avaient une corrélation plus élevée avec l'implication chez ceux et celles qui débutaient

par rapport à ceux et celles qui étaient au stade de la carrière tardive. Quant au groupe au milieu de la carrière, il y avait une corrélation plus élevée entre l'implication et les attentes ayant trait à une performance appropriée aux efforts que pour le groupe au début de la carrière. La récompense était reliée à l'implication pour les trois groupes, alors que la récompense était le corrélatif de l'implication le plus élevé pour le groupe au stade de la carrière tardive.

L'implication au travail peut très bien être reliée de près à la dépersonnalisation, qui serait la réaction inverse. Une personne impliquée, selon diverses caractéristiques et selon les stades, n'éprouve probablement pas l'éloignement et l'indifférence qui définissent la dépersonnalisation.

Stades et valeurs

Une autre variable retenue dans cette section de la recension des écrits qui ont trait aux stades de développement de la carrière est celle des valeurs. Blackburn et Fox (1983) ont procédé à leur étude auprès de médecins ayant comme objectif de vérifier la nature du changement dans la valeur accordée à divers aspects de leur vie professionnelle au cours de divers stades de leur carrière. La tendance générale a démontré que les médecins

les plus préoccupés par les aspects 'académique, recherche et spécialisation, appui du milieu et commodité' étaient les plus jeunes. La valeur accordée au statut et au prestige et à la séparation professionnelle augmentait avec l'âge et atteignait son plus haut degré chez les médecins des trois derniers stades.

Cela peut donc s'associer au burnout en ce sens qu'une personne qui ne retrouve pas une valeur qui lui est significative à tel stade de sa carrière, comme par exemple un statut professionnel après un certain nombre d'années, peut très bien ressentir un sentiment d'accomplissement personnel très faible et par conséquent plus de burnout.

Stades et stress

Une dernière association intéressante est l'association entre les stades de développement de la carrière et le stress. Latack (1984) percevait les transitions reliées à la carrière comme sources de stress à cause des exigences d'adaptation et à cause des situations potentiellement stressantes créées, que ces situations soient temporaires ou chroniques. Ce qui intéressait plus particulièrement Latack, c'était le processus de transition et surtout les stratégies utilisées pour faire face au stress durant les transitions. Selon le modèle qu'elle avait développé, les

niveaux de stress et de performance au travail devaient être différents selon le moyen utilisé pour faire face au stress. De plus, son modèle suggérait que les transitions vécues sur le plan personnel auraient une influence sur la stratégie utilisée lors d'une transition sur le plan professionnel. Les trois catégories de stratégies mesurées étaient distinctes, chacune ayant un objectif spécifique, c'est-à-dire agir sur la situation ou sur l'interaction avec la situation, restructurer sa perception de la situation ou agir sur les symptômes de stress. Les résultats de cette étude démontrent que les personnes qui vivent des transitions sur le plan personnel sont plus susceptibles d'avoir recours à une stratégie centrée sur la gestion des symptômes pour faire face au stress expérimenté lors d'une transition sur le plan de la carrière. Les résultats ont aussi mis en doute le postulat que les transitions sont sources de stress puisqu'il n'y avait pas de corrélation élevée entre l'ampleur de la transition et le stress. L'auteure ajoute qu'une transition reliée à une promotion peut être perçue très positivement par une personne aux stades de l'établissement et de l'avancement. C'est plutôt ne pas vivre une transition qui est source de stress au cours de ces stades. Latack se réfère donc au développement de la carrière en fonction des transitions au cours de la carrière et du stress expérimenté.

Enfin, l'étude de Fortin (1985) se rapproche un peu plus de

notre préoccupation puisqu'il vérifie l'hypothèse selon laquelle il y a une différence significative entre les personnes selon les étapes de la carrière et la perception des éléments stressants au travail. Les étapes sont définies en fonction de l'âge, soit le début de la carrière de 22 à 32 ans, la mi-carrière de 33 à 45 ans et la fin de la carrière de 46 à 55 ans.

... Sur l'ensemble des neuf facteurs, le groupe qui se situe à la mi-carrière (33-45) a tendance à ressentir un niveau de stress plus élevé pour les éléments de travail touchant les aspects de la supervision, de routine, de méthodes d'enseignement et de conditions de travail par rapport à ceux qui sont au début (22 à 32) ou en fin de carrière (46-55). Les autres facteurs tels que les relations interpersonnelles, les chances de promotion, le prestige de la promotion, la nature de la clientèle et l'utilité de la tâche représentent des éléments liés au travail pour lesquels le niveau de stress ressenti par les trois groupes d'âges étudiés n'est vraiment pas différent. (p.349)

Puisque la tendance est plutôt faible, soit quatre facteurs sur neuf, Fortin ne peut affirmer que le groupe à la mi-carrière ressent un niveau de stress plus élevé au travail que les autres groupes d'âge étudiés, mais il demeure que le groupe des 33 à 45 ans vit une expérience différente de celle des autres groupes face à certains aspects du travail. Cette étude rejoint un peu la démarche que nous proposons sauf que c'est le lien entre le burnout et les stades de développement de la carrière tels que définis par Super que nous examinons dans notre recherche.

La relation entre certains aspects du milieu de travail particuliers à un stade de développement de la carrière et le stress est soulignée à quelques reprises dans les écrits empiriques et s'apparente bien à la relation entre les stades et le burnout.

Enfin, les recherches décrites brièvement ci-haut permettent de constater que les stades de développement de la carrière sont associés à diverses variables du milieu occupationnel. Compte tenu du stade où une personne se situe, la relation entre la satisfaction et la performance est différente (Gould et Hawkins, 1978), les sources de satisfaction sont vécues différemment (Mount 1984; Van Maanen et Katz, 1976), la mobilité est influencée par l'importance accordée aux besoins de responsabilité et de pouvoir (Hill et Miller, 1981) et par la capacité de faire valoir sa compétence (Veiga, 1983), le besoin de sécurité, d'actualisation ou de prestige prend de l'importance (Adler et Aranya, 1984; Blackburn et Fox, 1983; Hall et Mansfield, 1975), l'implication au travail est reliée à la récompense (Rabinowitz et Hall, 1981), les stratégies d'adaptation varient (Latack, 1984) et le stress est plus marqué face à certains éléments de la tâche comme par exemple la supervision (Fortin, 1985). Les tâches et les préoccupations varient d'un stade à l'autre, suscitant une relation différente avec les diverses variables soulignées dans les recherches retenues dans cette recension. Il importe donc de préciser ici

que les expériences diffèrent au cours des stades et ce sont ces expériences différentes définies en fonction du burnout que cette recherche veut vérifier.

3. Recherches sur l'association entre le burnout et le milieu occupationnel

La relation entre le burnout et le milieu de travail est un sujet d'intérêt souvent abordé en recherche. Ce qui est plus pertinent à cette recherche est la relation entre le burnout et certaines caractéristiques du milieu de travail connexes aux caractéristiques des tâches des divers stades de développement de la carrière. Ce qui se vit dans le milieu de travail est intimement lié à la carrière et ne laisse pas une personne indifférente en termes de burnout. La recherche n'aborde peut-être pas la relation entre le burnout et les stades de façon explicite mais s'attarde souvent à la relation entre le burnout et certaines variables isolées qui composent les stades. Ce sont quelques-unes de ces variables que nous voulons souligner.

Manifestations du burnout

C'est dans le contexte très observable du milieu de travail que le burnout se manifeste et il est toujours rattaché à un

aspect très précis du travail ou de la carrière.

Les premiers propos sur le burnout sont attribués à Freudenberger (1982) qui a adopté cette expression pour expliquer le constat que, sous l'effet de la tension, les ressources internes se consomment et ne laissent qu'un vide immense à l'intérieur. Les manifestations du burnout selon Freudenberger se résument à l'épuisement des ressources physiques et mentales en "s'évertuant à atteindre un but irréalisable qu'on se fixe ou que les valeurs de la société nous imposent" (p. 33). Il est donc question de fatigue et de frustration. Pines, Aronson et Kafry (1982) ont remarqué dans leurs études une fatigue physique, émotionnelle et mentale: les trois composantes fondamentales du burnout. Ils décrivent la fatigue physique par un manque d'énergie et une faible résistance et la fatigue émotionnelle comme un sentiment d'impuissance et de désespoir, de démoralisation générale qui dégénère surnoisement, de diminution des ressources émotives, du rendement et de la satisfaction au travail. Quant à la fatigue mentale, elle se résume à une forme de déshumanisation caractérisée par une attitude négative face à soi-même, à son travail et à la vie. Le tout se traduit par une absence de relations humaines significatives. Il est intéressant d'ajouter que Pines et al. (1982) ont aussi constaté lors de leurs recherches

que les symptômes manifestés par ceux qui traversent une crise de maturité ou de pleine carrière sont identiques aux symptômes de l'épuisement et de la lassitude. (p. 231)

Ce qu'il y a d'insidieux, disent les auteurs, c'est que ces mêmes symptômes peuvent se manifester chez les jeunes aussi, au début de leur carrière. Cela laisse entendre que la fatigue physique, émotionnelle et mentale serait intense tant au début qu'au milieu de la carrière.

L'étude des manifestations du burnout a aussi préoccupé Welsh (1983) qui a identifié la fatigue, l'épuisement émotif et l'anxiété chez un groupe d'enseignantes et d'enseignants. Quant à Edelwich et Brodsky (1980), ils décrivent le burnout en fonction de l'apathie engendrée par une perte progressive d'idéalisme, d'énergie et de raison d'être expérimentée par ceux et celles qui oeuvrent dans une profession à vocation sociale et attribuable aux conditions de travail. Quant à Sakharov et Farber (1983) ils rapportent que 80% des sujets d'une étude ont décrit le burnout comme la désillusion face à leur avenir dans la profession enseignante ou médicale ainsi que comme une attitude cynique et désenchantée face aux engagements professionnels actuels. Enfin, Eisenstat et Felner (1983) ont aussi examiné les manifestations du burnout et ont décelé un isolement physique et émotif du travail et une attitude négative et un comportement déshumanisant face à la clientèle.

Ces quelques recherches sur les manifestations du burnout donnent déjà certains indices sur la relation entre le burnout et la carrière. Les auteurs parlent de but irréalisable ou de valeurs imposées (Freudenberger, 1982), de diminution de la satisfaction au travail (Pines, Aronson et Kafry, 1982), d'une perte d'idéalisme et de raison d'être (Edelwich et Brodsky, 1980) ou de désillusion face à l'avenir (Sakharov et Farber, 1983). Il semble approprié de dégager que c'est en rapport avec certaines circonstances reliées à la carrière qu'apparaissent ces manifestations.

Variables personnelles associées au burnout

Les variables personnelles qui ont un lien significatif avec le burnout en milieu de travail et qui ont été précisées lors de diverses recherches sont très nombreuses. Divers traits de la personnalité ressortent très souvent comme des facteurs associés au burnout. Maslach (1982a) mentionne, entre autres, qu'une personne qui a peu d'estime pour elle-même et qui dépend de l'approbation du milieu, est plus vulnérable au burnout, tandis que Pines, Aronson et Kafry (1982) décrivent la personne idéaliste comme étant davantage vulnérable. N'est-il pas possible que ceci concerne davantage celui ou celle qui est au stade de l'exploration? La personne qui a un 'locus of control' externe

(Fielding et Gall, 1982; Hudson et Meagher, 1983; McIntyre, 1981), de même que celle qui est réservée, anxieuse et qui a peu d'estime pour elle-même (Zager, 1982) est plus susceptible au burnout. Par contre, la personne enthousiaste, extravertie, qui a beaucoup de confiance en elle-même a plus de possibilités d'avoir un sentiment élevé d'accomplissement personnel et donc d'éprouver moins de burnout (Zager, 1982). La confiance acquise au stade du maintien peut-elle alors rendre moins vulnérable? Quant à Moracco et al. (1981), ils ajoutent que l'attitude perfectionniste dispose davantage au burnout alors qu'Edelwich et Brodsky (1980) soulignent l'importance du processus de médiation d'une personne devant une situation stressante.

En plus des traits de personnalité, la satisfaction au travail est aussi souvent reliée au burnout (Federman, 1984; Jayaratne et Chess, 1983; Pines, 1983), de même que l'intention de quitter son travail et le degré de burnout (Jayaratne et Chess, 1983; McIntyre, 1981; Pines, 1983). Lors d'une étude sur les influences développementales du burnout, Meyer (1982) a observé que dans quelques cas,

"le fait que le professionnel ne résolve pas certaines questions d'ordre personnel puisse avoir une influence importante sur le développement de l'asthénie" (p. 67)

ou du burnout. Pour Federman (1984) qui a effectué son étude dans le milieu enseignant, ce sont les attitudes face à l'enseignement qui ont une relation significative avec le degré de burnout, alors que pour Borthwick et al. (1982) et McIntyre (1981) le nombre d'années d'expérience a une relation significative avec le burnout qui est plus élevé au début de la carrière.

Enfin, parmi les variables personnelles étudiées en fonction du burnout, il faut aussi mentionner le sexe et l'âge. Selon Federman (1984), Johnson et al. (1981), Maslach (1982a), McIntyre (1981), Schwab et Iwanick (1982b) et Zager (1982), les hommes expérimentent un degré plus élevé de dépersonnalisation que les femmes et un sentiment moins élevé d'accomplissement personnel (Federman, 1984; McIntyre, 1981). Ce sont les personnes plus jeunes qui expérimentent un degré plus élevé de burnout précise Maslach (1982a). Selon Johnson et al. (1981), les personnes entre 20 et 40 ans sont plus vulnérables à l'épuisement et à la dépersonnalisation alors que selon McIntyre (1981) ce sont les personnes entre 41 et 50 ans qui éprouvent un sentiment d'accomplissement plus élevé. Schwab et Iwanicki (1982b) ont aussi observé que les enseignantes et les enseignants entre 20 et 39 ans sont plus vulnérables à l'intensité de l'épuisement émotif et que les personnes plus jeunes éprouvent davantage un sentiment de dépersonnalisation.

Une autre étude intéressante qui s'attarde à l'âge, par l'entremise du cycle de la vie, et au stress est l'étude de Osipow, Doty et Spokane (1985). Dans leur étude, ils s'intéressent à la relation entre le cycle de la vie et le stress au travail, la tension éprouvée et les moyens utilisés pour faire face au stress.

Generally speaking, career development theory viewed from the life span perspective suggests that each life stage presents unique occupational stresses and strains as well as the differential development of specific coping skills that reflect the particular experiential backgrounds of individuals. However little is known about life span occupational stress and strain beyond the statement by Selye (1980) who has asserted that aging reflects the accumulation of all earlier stresses experienced. On that basis it seems to be reasonable to predict that life stage will reflect differences in occupational stresses and will result in differential occupational strains and differing availability of coping responses. (p. 99)

Parmi les résultats obtenus, ils ont remarqué que le sexe ne contribuait pas aux différences observées quant au stress expérimenté, quant aux tensions et quant aux moyens utilisés mais que l'âge était significatif. Chez les plus jeunes répondantes et répondants, le niveau de stress était plus élevé face au manque de défis, face à un avenir professionnel peu prometteur, face à l'environnement physique et face à la clarification des objectifs et des valeurs. Chez les personnes plus âgées ce sont la charge de travail excessive et la responsabilité des autres qui étaient

davantage associées au stress. Quant à la tension exprimée chez les plus jeunes, les auteurs ont identifié la tension psychologique ou affective et la tension interpersonnelle. Chez les personnes plus âgées la tension diminuait de façon générale. Enfin quant à la façon de faire face au stress, le recours au support social était un mécanisme utilisé à tous les âges et demeurait constant. En général, les personnes âgées avaient développé un répertoire de ressources plus vaste et plus varié que les plus jeunes. Dans l'ensemble, la recherche de Osipow et al. (1985) confirme que le stress expérimenté au cours du cycle de la vie varie avec l'âge et que les personnes plus âgées semblent acquérir une certaine sagesse dans leur façon de transiger avec le stress.

Ces quelques références à des recherches étudiant la relation entre le burnout et diverses variables personnelles permet de voir comment les facteurs d'ordre personnel, tels le sexe et l'âge, sont associés au burnout. Même si les résultats sont parfois contradictoires, il est important de retenir que les variables personnelles peuvent apporter des nuances intéressantes dans l'étude du burnout.

Variables organisationnelles associées au burnout

L'identification et la description de variables organisation-

nelles associées au burnout a aussi motivé un grand nombre de recherches visant à préciser de façon empirique la relation entre divers facteurs du milieu de travail et le burnout.

McDermott (1984) a étudié la relation entre le burnout et treize caractéristiques de la tâche, la satisfaction face à ces caractéristiques et le contrôle exercé sur ces aspects de la tâche. Dans son investigation auprès des professionnels, hommes et femmes, assistant à des sessions sur le burnout, McDermott a pu conclure que toute personne est vulnérable au burnout puisqu'il n'y avait pas de différence significative en fonction du sexe, de ~~l'âge et~~ du statut marital. Il y avait toutefois une corrélation positive significative entre le burnout et les caractéristiques de la tâche telles que la participation aux prises de décisions, l'équité dans la charge de travail et les réunions du personnel. Ces caractéristiques s'associent bien à certaines caractéristiques des tâches reliées aux stades de l'établissement et du maintien. De même la corrélation était positive et significative entre le burnout et la satisfaction pour douze des treize caractéristiques mesurées. Un résultat intéressant était l'indication qu'un degré élevé de burnout correspond à un faible degré de contrôle exercé sur ces caractéristiques de la tâche.

La charge de travail est un facteur souvent associé au,

burnout. Qu'il soit question d'une surcharge quantitative ou qualitative, Pines (1982) a observé une corrélation positive entre le burnout et la charge de travail. Des résultats semblables ont été obtenus par Eisenstat et Felner (1983), Farber et Heifetz (1982) ainsi que par Maslach et Pines (1977) qui ont constaté qu'une quantité excessive de travail peut engendrer un épuisement émotif plus élevé et des attitudes négatives envers la clientèle. Maslach (1982a) a aussi observé que plus le temps de contact direct avec la clientèle est élevé, plus le burnout est élevé.

Deux autres facteurs organisationnels associés au burnout au cours de recherches sont l'ambiguïté des rôles c'est-à-dire le manque de clarté quant aux droits, aux responsabilités, au statut et aux exigences et le conflit de rôles c'est-à-dire la présence d'attentes et de demandes contradictoires, incompatibles ou inappropriées. Schwab et Iwanicki (1982a) ainsi que Crane et Iwanicki (1983) rapportent que le conflit de rôles est relié de façon significative à l'épuisement émotif et aux attitudes négatives face aux élèves alors que l'ambiguïté des rôles est reliée au sentiment réduit d'accomplissement personnel.

Le niveau enseigné semble aussi être relié au burnout d'après l'étude de Vayda (1982) qui souligne une relation entre un degré élevé de burnout et l'enseignement en 6e, 7e et 8e années. De

même, Borthwick et al. (1982) établissent cette relation avec l'enseignement au secondaire et Schwab et Iwanicki (1982b) mentionnent que les enseignantes et les enseignants du secondaire et de l'intermédiaire ont un regard plus négatif de leurs élèves que les enseignantes et les enseignants de l'élémentaire.

Parmi les autres variables associées au burnout, notons l'absentéisme relié de près à l'épuisement émotif et à la dépersonnalisation selon Zager (1982), l'absence d'occasions de perfectionnement et le manque de rétroaction sur la performance selon Eisenstat et Felner (1983) et la qualité de la relation entre la personne et l'organisation selon une étude de Ianni et Reuss-Ianni (1983). Soulignons également l'association entre le burnout et la perception de son travail et de sa clientèle (Cummings et Nall 1983), les problèmes de comportement des élèves (Hudson et Meagher, 1983; Welsh, 1983), les conflits avec l'administration (Lawrenson et McKinnon, 1980) et le manque d'appui de l'organisation (Fibkins, 1983; Hudson et Meagher, 1983; Johnson et al., 1981). Retenons aussi l'étude de Meyer (1982) qui a observé

"l'incidence de facteurs organisationnels comme des attentes irréalistes avant l'emploi, des conflits entre les objectifs de l'individu et ceux de l'organisation et des problèmes structuraux au sein de l'organisation."
(p. 67)

Enfin, les nombreuses études de Pines (1982) permettent de constater, entre autres, la corrélation négative entre le burnout et l'autonomie, la signification du travail, les possibilités d'actualisation de soi, la variété dans le milieu de travail, les relations avec les personnes en poste de supervision et le degré de participation dans les prises de décisions.

Prévention et intervention

La recherche démontre à quelques reprises l'importance des moyens de prévenir et des moyens d'intervenir lorsqu'il est question de burnout. Le rôle des groupes d'appui ressort souvent dans la littérature et s'apparente à notre avis à certaines tâches du stade du maintien.

Pines (1982) fait ressortir les fonctions d'un système social d'appui, dont l'écoute, l'appui technique et émotif et le partage de réalités sociales procurant ainsi une résistance au burnout. Pines souligne également l'importance du support professionnel et administratif des personnes qui ont un poste de supervision ou d'administration. De même, dans une recherche auprès d'enseignantes et d'enseignants, Sakharov et Farber (1983) ont observé que ceux et celles qui expriment un engagement face à leur profession s'appuient sur deux facteurs: une relation gratifiante

avec les élèves et la disponibilité d'un système d'appui collégial. En effet le réseau d'appui professionnel est identifié comme un moyen de prévention et d'intervention dans plusieurs écrits (Farber et Miller, 1981; Maslach, 1976). Ce réseau peut être informel ou formel comme par exemple le réseau associé au syndicat (Sakharov et Farber, 1983), le réseau établi par l'établissement de centres pour enseignantes et enseignants ou la création d'écoles qui valorisent les ressources humaines (Fibkins, 1983) ou le regroupement idéologique (Cherniss et Krantz, 1983).

L'étude de Etzion (1984) porte sur l'effet modérateur de l'appui social dans la vie et au travail sur la relation entre le stress et le burnout. Etzion s'est interrogé sur la possibilité que l'appui social tel que le partage d'expertise, la rétroaction ou le support affectif puisse aider une personne à faire face à une situation stressante et par conséquent à développer un degré plus faible de burnout. Les résultats obtenus chez un groupe de professionnels ont indiqué un degré de burnout plus élevé ainsi qu'un niveau plus élevé de stress dans la vie chez les femmes. Il n'y avait cependant pas de différence significative entre les hommes et les femmes dans leur expérience de stress au travail et dans l'appui reçu au travail. Quant à l'appui dans la vie, les femmes ont exprimé un niveau plus élevé. Etzion a aussi observé une relation positive entre le stress dans la vie et au travail et

le burnout et une relation négative entre l'appui dans la vie et au travail et le burnout. Ceci s'applique également aux hommes et aux femmes. De plus, l'effet du stress au travail sur le burnout était tempéré par l'appui social également pour les hommes et les femmes sauf que la source de ce support était différente. Les hommes trouvaient leur appui dans des relations interpersonnelles significatives au travail et les femmes trouvaient cet appui chez leurs amis ou dans leur famille.

4. Conclusion de la recension

Dans ce chapitre sur la recension des écrits, la section sur les recherches ayant trait à l'association entre les stades de développement de la carrière et le milieu occupationnel démontre comment les stades, à cause de leurs tâches, sont associés différemment à la façon d'être dans le milieu de travail. À titre d'exemple, une personne au stade de l'exploration qui cherche son identité professionnelle peut se sentir plus fatiguée, à cause de l'énergie dépensée pour trouver sa place dans le monde du travail, qu'une personne au stade du maintien.

La deuxième section ayant trait à l'association entre le burnout et le milieu occupationnel démontre également comment le burnout est associé à la vie professionnelle selon les enjeux à

tel moment de la carrière. L'essentiel à retenir est que le burnout est, en effet, relié de près à plusieurs variables, telles que la charge de travail, l'ambiguïté et le conflit des rôles, l'absentéisme, les occasions de perfectionnement, la rétroaction sur la performance, l'appui des collègues et de l'organisation et l'actualisation de soi. Or, ces variables, étudiées séparément dans les diverses recherches consultées, s'apparentent bien aux diverses caractéristiques des tâches qui composent les stades de développement de la carrière et laissent entendre que, regroupées sous divers stades, elles pourraient également être associées au burnout. De plus, il y a plusieurs références à trois variables additionnelles d'intérêt à cette recherche, soit le sexe, le palier d'enseignement et l'âge. Enfin, les indices dégagés de cette recension permettent d'entrevoir une association entre le burnout et les stades de développement de la carrière.

5. Synthèse de la démarche

Il importe de récapituler maintenant la démarche de cette recherche en rappelant d'une part que dans le chapitre précédent, le cadre théorique de Super sur le développement de la carrière et le cadre théorique de Maslach sur le syndrome du burnout sont présentés. Dans sa description du processus de développement de la carrière, Super précise que chaque stade est caractérisé par

des tâches qui lui sont propres et qui à leur tour suscitent des comportements et des sentiments reliés à la nature des tâches à accomplir. Ce sont précisément ces sentiments qui, dans leurs manifestations, peuvent exprimer un certain degré de burnout. Jusqu'à quel point, à titre d'exemple, le stade de l'exploration peut-il être source d'épuisement compte tenu des tâches qui lui reviennent, soit la cristallisation, la précision et l'actualisation d'une préférence vocationnelle? La théorie du développement de la carrière de l'adulte selon Super peut en effet avoir des répercussions importantes pour la compréhension du phénomène du burnout et ce sont ces répercussions qui sont centrales à cette recherche.

De même, la description du syndrome du burnout telle que proposée par Maslach répond aux besoins de cette recherche car c'est au cours de sa carrière qu'une personne éprouve à divers degrés les trois aspects du burnout décrits par Maslach. Lorsqu'une personne est confrontée aux exigences d'une tâche à accomplir et que les attentes de sa clientèle sont intenses et persistantes, elle peut éprouver un épuisement émotif plus ou moins sérieux. Lorsque les attentes dépassent la capacité du répertoire de ressources, l'épuisement émotif est alors plus élevé. Une fois les ressources diminuées ou épuisées, le risque est plus grand qu'une attitude négative envers la clientèle se

développe. C'est le signe de la dépersonnalisation qui peut être une façon de réagir à une insatisfaction provoquée par des attentes professionnelles non comblées à un moment précis de la carrière. Après avoir donné beaucoup, la personne décentralise son énergie et limite son engagement surtout si le retour sur son investissement jusqu'à là n'est pas gratifiant. Enfin, le sentiment d'accomplissement personnel est proportionnel à la place occupée au sein de la profession et cette place est presque synonyme du stade où se trouve la personne. C'est alors à certains temps de la carrière que semblent se manifester davantage l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel. Cette recherche veut donc poursuivre certaines orientations retenues à la suite de la présentation de Super et de Maslach sur l'association possible entre le développement de la carrière et le burnout.

D'autre part, dans le présent chapitre sur la recension des écrits, l'absence de recherches empiriques pertinentes à l'étude de l'association entre la carrière et le burnout est soulignée. Cependant, la recension des écrits permet de constater comment les stades sont vécus dans un milieu de travail et permet aussi de retenir un bon nombre de relations qui tiennent compte de diverses caractéristiques du milieu de travail. De même, les études portant précisément sur le burnout démontrent également que le

burnout est lié intimement au milieu de travail. Les relations établies entre le burnout et l'un ou l'autre des aspects du milieu occupationnel s'apparentent très bien aux caractéristiques des divers stades de développement de la carrière et suggèrent qu'il y a en effet une association entre les stades de développement de la carrière, chaque stade étant une représentation globale d'un ensemble de caractéristiques du milieu occupationnel, et le burnout.

Les orientations retenues des cadres théoriques de Super et de Maslach ainsi que les indices suggérés par la recension des écrits démontrent la nécessité et l'importance d'examiner l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout.

6. Hypothèses de recherche

L'objectif de cette recherche est donc d'examiner comment les trois aspects du burnout, soit l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment réduit d'accomplissement personnel, variables dépendantes, s'expriment compte tenu des stades de développement de la carrière, soit l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement, variables indépendantes. L'étude de cette association entre les aspects du

burnout et les stades est abordée en fonction des hypothèses suivantes:

✓ A- Manifestations de l'épuisement émotif, de la déperson-
nalisation et du sentiment d'accomplissement
personnel à chacun des stades

Hypothèse 1:

Il y a une différence significative entre l'épuisement émotif exprimé au stade de l'exploration, l'épuisement émotif exprimé au stade de l'établissement, l'épuisement émotif exprimé au stade du maintien et l'épuisement émotif exprimé au stade du désengagement.

Hypothèse 2:

Il y a une différence significative entre la dépersonnalisation exprimée au stade de l'exploration, la dépersonnalisation exprimée au stade de l'établissement, la dépersonnalisation exprimée au stade du maintien et la dépersonnalisation exprimée au stade du désengagement.

Hypothèse 3:

Il y a une différence significative entre le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'exploration, le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'établissement, le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade du maintien et le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade du désengagement.

B- Manifestations de l'épuisement émotif, de la
dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement
personnel à chacun des stades compte tenu du sexe, du
palier d'enseignement et des groupes d'âge.

Hypothèse 4:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire et entre les groupes d'âge quant à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'exploration.

Hypothèse 5:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire et entre les groupes d'âge quant à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'établissement.

Hypothèse 6:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire et entre les groupes d'âge quant à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du maintien.

Hypothèse 7:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire et entre les groupes d'âge quant à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du désengagement.

Le prochain chapitre présente le cadre expérimental qui a permis de vérifier les hypothèses de recherche.

CHAPITRE IV

CADRE EXPÉRIMENTAL

Dans ce chapitre, nous présentons le cadre expérimental qui a permis de vérifier les hypothèses que nous avons formulées sur la relation entre le syndrome du burnout tel qu'explicité par Maslach et les stades de développement de la carrière de Super. Ce chapitre comprend cinq sections. En premier lieu il s'agit de la description de l'échantillon et en deuxième lieu il y a la description des instruments de mesure. La troisième section présente un compte rendu du processus de validation des instruments de mesure en langue française sur le burnout et sur le développement de la carrière ainsi que les résultats obtenus. Dans la quatrième section il est question de la procédure suivie pour le recueil des données et la dernière section précise la stratégie d'analyse des données.

1. Échantillon

Il y a en Ontario environ 5 300 enseignantes et enseignants qui oeuvrent dans les écoles et les classes de langue française. De ce nombre, un total de 705¹ enseignantes et enseignants des écoles franco-ontariennes de sept conseils scolaires du moyen nord

et du nord de la province ont reçu une invitation à participer à cette recherche. Parmi ceux-ci, 207 oeuvrent au palier secondaire et sont regroupés dans quatre écoles secondaires de quatre conseils scolaires différents. Les 498 enseignantes et enseignants du palier élémentaire sont regroupés dans quarante-quatre écoles élémentaires de trois conseils scolaires différents. Les Tableaux 3 et 4 donnent une information plus détaillée selon le palier, le sexe, le poste occupé et l'âge.

2. Instruments de mesure

Dans cette deuxième section il est question des instruments de mesure utilisés dans cette recherche. Nous présentons d'abord le Maslach Burnout Inventory, (MBI) instrument de mesure du burnout et le Adult Career Concerns Inventory (ACCI), instrument de mesure des stades de développement de la carrière.

Maslach Burnout Inventory

Le Maslach Burnout Inventory distribué sous le titre Human Services Survey (Annexe A) est l'instrument le plus utilisé dans la recherche sur le burnout (Edelwich et Brodsky, 1980; Shinn, 1982). Les nombreuses recherches effectuées par les auteures Christina Maslach et Susan Jackson leur ont permis de dégager

Tableau 3

Profil de l'échantillon invité à participer:
distribution selon le palier, le sexe et le poste occupé

	Palier élémentaire N = 498 (70.6%)				Palier secondaire N = 207 (29.4%)				Total N = 705			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	408	82	90	18	50	24	157	76	458	65	247	35
Enseignement	389	88 (1)	53	12 (1)	48	25 (1)	146	75 (1)	437	69 (1)	199	31 (1)
Direction	11	28 (2)	28	72 (2)	2	20 (2)	8	80 (2)	13	27 (2)	36	73 (2)
Consultation pédagogique	8	47 (3)	9	53 (3)	0	0 (3)	3	100 (3)	8	40 (3)	12	60 (3)

Source: Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (1986)

Note (1). Pourcentage de l'échantillon qui enseigne

Note (2). Pourcentage de l'échantillon qui occupe un poste de direction

Note (3). Pourcentage de l'échantillon qui occupe un poste de consultation pédagogique

Tableau 4

Profil de l'échantillon invité à participer:
distribution selon le palier et l'âge

	Palier élémentaire	Palier secondaire	Total
- 25 ans	1.3%	2.5%	1.9%
26 à 30 ans	8%	7.5%	7.8%
31 à 35 ans	22.4%	21.7%	22.1%
36 à 40 ans	23.7%	30.5%	27.1%
41 à 45 ans	21.7%	16.7%	19.2%
46 à 50 ans	12.7%	14.2%	13.5%
51 à 55 ans	6.7%	5.7%	6.2%
56 +	3%	1.2%	2.1%

Source: Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (1986).

certaines constantes significatives sur lesquelles elles se sont appuyées pour rédiger le MBI. En premier-lieu, elles ont observé que les personnes oeuvrant dans des professions à caractère social étaient davantage vulnérables au burnout à cause de la nature même de leur travail centré sur la résolution des problèmes de la clientèle. En deuxième lieu, elles ont identifié l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment réduit d'accomplissement personnel comme étant les aspects principaux du syndrome du burnout. Lorsque les ressources émotives sont épuisées, la personne ne peut plus investir dans la relation avec sa clientèle et développe à son égard une attitude négative et cynique. Ce sentiment de dépersonnalisation se tourne éventuellement sur elle-même et elle évalue sévèrement sa propre performance et son accomplissement personnel. Les auteures ont alors conçu le MBI pour évaluer le degré expérimenté de burnout chez ceux et celles qui sont membres de professions à caractère social.

Le MBI est composé de trois sous-échelles, chacune mesurant séparément un aspect du syndrome du burnout: l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel. Les neuf énoncés reliés à l'épuisement personnel décrivent des sentiments qui reflètent jusqu'à quel point une personne peut se sentir

vidée. Les cinq énoncés qui se réfèrent à la dépersonnalisation décrivent une attitude négative face à la clientèle. Quant aux huit énoncés ayant trait à l'accomplissement personnel, ceux-ci font allusion à des sentiments de compétence et de succès au travail. Pour chaque énoncé, des scores distincts mesurent deux dimensions, soit la fréquence et l'intensité du burnout. L'échelle de fréquence s'étend de quelques fois par année ou moins (1) à tous les jours (6). L'échelle d'intensité s'étend de très faiblement (1) à très fort (7). Le questionnaire prévoit aussi 0 pour les personnes qui n'éprouvent jamais le sentiment suggéré par l'énoncé. Un score élevé sur les sous-échelles de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation correspond à un degré élevé de burnout pour ces deux dimensions. Par contre un faible score obtenu pour l'accomplissement personnel correspond à un degré élevé de burnout. Le texte de l'Annexe B regroupe les énoncés selon les trois aspects du syndrome du burnout.

Quant au calcul du degré de burnout expérimenté, celui-ci se fait en additionnant chaque chiffre qui correspond à chacun des aspects du burnout, à la fois pour la fréquence et pour l'intensité. Les scores obtenus peuvent ensuite être exprimés en fonction de catégories. Le Tableau 5 décrit la distribution de ces catégories.

Tableau 5
Catégories des scores
du Maslach Burnout Inventory

<u>MBI Subscale</u>	Range of experienced burnout		
	Low (lower third)	Moderate (middle third)	High (upper third)
Emotional Exhaustion			
Frequency	≤ 17	18-29	≥ 30
Intensity	≤ 25	26-39	≥ 40
Depersonalization			
Frequency	≤ 5	6-11	≥ 12
Intensity	≤ 6	7-14	≥ 15
Personal Accomplishment			
Frequency	≤ 40	39-34	≥ 33
Intensity	≤ 44	43-37	≥ 36

Source: Maslach, C., et Jackson, S., 1981, p. 2.

Le MBI composé de 22 énoncés est le résultat d'une série d'étapes franchies par Maslach et Jackson. S'inspirant de données recueillies dans leurs recherches antérieures et d'instruments connexes, elles ont d'abord élaboré un instrument préliminaire composé de 47 énoncés qu'elles ont administré à 605 hommes et femmes de diverses professions à caractère social dont la profession enseignante. Elles ont retenu 25 énoncés qui rencontraient les critères suivants:

a factor loading greater than .40 on only one of the factors, a large range of subject responses, a relatively low percentage of subjects checking the "never" response, and a high item-total correlation. (Maslach, C., et Jackson, S., 1981, p. 5)

Les données obtenues auprès de 420 personnes additionnelles, dont des membres de la profession enseignante, ont confirmé le résultat initial. Une analyse subséquente a permis de conclure que 22 des 25 énoncés, c'est-à-dire ceux qui étaient regroupés sous les trois aspects épuisement émotif, dépersonnalisation et accomplissement personnel constitueraient l'instrument de mesure du syndrome du burnout.

La capacité du MBI de mesurer avec constance le degré de burnout a été évaluée en utilisant le coefficient alpha de Cronbach. Les coefficients de fidélité obtenus pour les sous-échelles étaient les suivants: .90 (fréquence) et .87

(intensité) pour l'épuisement émotif; .79 (fréquence) et .76 (intensité) pour la dépersonnalisation et .71 (fréquence) et .73 (intensité) pour l'accomplissement personnel. Les coefficients de fidélité obtenus lors du "test-retest" étaient .82 (fréquence) et .53 (intensité) pour l'épuisement émotif, .60 (fréquence) et .69 (intensité) pour la dépersonnalisation et .80 (fréquence) et .68 (intensité) pour l'accomplissement personnel. L'intervalle entre les deux sessions d'administration était de deux à quatre semaines. Quoique les coefficients varient de faible à modérément élevé, ils sont tous significatifs au-delà du niveau de signification de .001.

Quant à la vérification de la validité convergente, les auteurs ont utilisé trois approches. Elles ont d'abord examiné la corrélation entre les résultats obtenus par chaque personne sur le MBI et une évaluation de son comportement faite par une personne de son milieu. Ces évaluations ont corroboré en grande partie l'auto-évaluation faite avec le MBI. La deuxième approche avait comme objectif de vérifier la corrélation entre les scores obtenus sur le MBI et certaines caractéristiques du travail mesurées par le Job Diagnostic Survey. Conformément aux attentes, les résultats obtenus ont indiqué, entre autres, une corrélation entre un score élevé sur la rétroaction reçue au travail et un faible score sur l'épuisement émotif et la dépersonnalisation et

de même une corrélation élevée entre un score élevé sur la rétroaction reçue et un score élevé en accomplissement personnel. Un score élevé sur la signification du travail avait aussi une corrélation positive avec l'accomplissement personnel. En troisième lieu, Maslach et Jackson (1981) ont examiné la validité convergente entre le MBI et certaines situations ou réactions personnelles. Une hypothèse confirmée par leur recherche a trait à la relation entre le burnout et le désir de quitter son emploi. De plus, les relations établies entre l'intérêt pour une vie sociale et l'épuisement émotif, entre les difficultés familiales et la dépersonnalisation, entre l'utilisation des médicaments et l'accomplissement personnel démontrent également la validité convergente du MBI. Enfin, la capacité du MBI de faire une discrimination entre le burnout et certaines variables telle que l'insatisfaction avec son travail a été établie. Tout en reconnaissant une corrélation entre ces deux variables, celle-ci n'était pas assez élevée pour conclure qu'il s'agissait d'un même phénomène.

La possibilité que les scores du MBI soient biaisés à cause d'un désir quelconque de maintenir une image sociale a aussi été vérifiée. Il n'y avait pas de corrélation entre les scores obtenus sur le MBI et le Social Desirability Scale de Crowne-Marlowe (1964) pour un groupe de quarante étudiants en service social. Cependant Golembiewski, Munzenrider et Phelen

(1981) selon Shinn (1982), ont identifié une corrélation significative dans un échantillon plus grand.

Puisque le MBI a été conçu pour les professions à caractère social et donc pensé précisément en fonction de ceux et celles qui oeuvrent auprès d'une clientèle, il est très approprié à la profession enseignante. En plus d'avoir été validé auprès des enseignantes et des enseignants, entre autres, le MBI a fait ses preuves dans une étude de Iwanicki et Schwab (1981) qui ont affirmé:

the results of this analysis indicated that when employed with teachers, the MBI measures the same basic constructs or factors as those identified through studies in the helping professions ... the reliabilities obtained for teachers were similar to those reported for helping professionals in general. (p. 1167)

L'utilisation répétée du MBI auprès de la population enseignante dans le cadre des recherches sur le burnout confirme sa place dans ce domaine.

Adult Career Concerns Inventory

Le Adult Career Concerns Inventory (ACCI), de Super, Thompson, Lindeman en collaboration avec Myers et Jordaan (1985) (Annexe C), est la suite logique d'une étude longitudinale des

carrières entreprise en 1951 par Super et ses collègues. Aux environs de 1974, lorsque les sujets du Career Pattern Study avaient atteint approximativement 36 ans, il était nécessaire de recueillir des données de sujets maintenant adultes. C'est alors que l'instrument d'abord appelé le Career Development Inventory - Adult Form (CDI) a été mis au point. Cet instrument provisoire avait comme objectif de situer la personne sur le continuum du processus de développement de la carrière et d'évaluer ce développement en fonction de ceux et celles qui étaient sensiblement aux mêmes stades. Le fait d'être au stade de l'exploration, de l'établissement, du maintien ou du déclin se confirmait par la prise de conscience et la préoccupation face à des tâches précises caractéristiques des divers stades. C'est donc cet instrument provisoire composé de 44 énoncés qui a été mis à l'épreuve et raffiné dans le Career Pattern Study et auprès de 300 hommes âgés de 30 à 40 ans représentant un éventail de professions. Un coefficient de fidélité de .93 a été obtenu à l'aide de la méthode des deux moitiés après correction avec la formule de Spearman-Brown et de .86 en utilisant la procédure du coefficient alpha (Super, Zelkowitz, Thompson, 1975). La validité du contenu a été établie en formulant des énoncés ayant trait aux tâches vocationnelles selon la description de Super et en procédant à une analyse factorielle. Les énoncés se regroupaient effectivement selon les stades et les sous-stades. D'autre part,

la validité du construit s'appuie sur une corrélation entre les scores obtenus sur le CDI et une évaluation des préoccupations faite à la suite d'une entrevue avec les sujets. Enfin, la validité critérielle a été démontrée par la corrélation entre les scores obtenus sur le CDI et certaines variables telles que la satisfaction au travail et la satisfaction face à la carrière. Ces données de base ont permis d'établir l'utilité de la première version du CDI pour les adultes. Le manuel préliminaire, publié par Super et al. en 1975, résume les données pertinentes.

Le CDI a ensuite connu plusieurs révisions pour devenir éventuellement un instrument de 120 items intitulé Career Concerns Inventory - Adult Form. Cette deuxième version du CDI, plus élaborée, a aussi été mise à l'épreuve au cours de maintes recherches à la fois auprès des hommes et des femmes. Le document de Super et al. (1975) résume plusieurs de ces recherches: l'étude de Card (1975) auprès de collégiens et l'étude de Super, Culha et Zelkowitz (1975) auprès de secrétaires ont servi à établir la validité du construit; les études de Morrison (1974, 1975) auprès d'administrateurs, de Dickey (1975) auprès d'étudiantes collégiales et de Poduska (1975) auprès d'étudiants au post-secondaire ont aussi permis d'établir la capacité de mesurer divers aspects du développement vocationnel. Super et al. (1975) avaient d'ailleurs affirmé qu'ils ne s'attendaient pas à



ce que les caractéristiques essentielles de cette version diffèrent de façon significative des caractéristiques de la version préliminaire.

En 1985, une troisième version intitulée Adult Career Concerns Inventory (ACCI) composée de 60 énoncés fait suite à une révision de l'instrument précédent.⁶ Pour chacun des quatre stades, soit l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement, quinze énoncés se réfèrent à des tâches ou à des préoccupations particulières à ce stade. Il s'agit d'indiquer le degré de préoccupation sur une échelle de 1 (pas de préoccupation) à 5 (beaucoup de préoccupation). Le calcul des résultats pour chaque stade est effectué en additionnant la valeur numérique accordée à chaque préoccupation de ce stade. La moyenne est calculée en divisant cette somme pondérée par le nombre d'énoncés du stade, c'est-à-dire quinze. Ceci permet d'identifier pour le répondant ou la répondante le stade dans lequel il ou elle se trouve et par conséquent les tâches principales qui sont une préoccupation. Il est aussi possible d'identifier l'importance des autres stades.

L'objectif de l'ACCI est le même que l'instrument initial: situer la personne sur le continuum du processus de développement de la carrière. L'ACCI est un inventaire unidimensionnel en ce

sens qu'il mesure une dimension seulement de la maturité vocationnelle, c'est-à-dire la planification et la façon dont une personne s'acquitte des tâches qui la préoccupent. L'ACCI est approprié à toute profession, à tout niveau de responsabilité et à tout âge.

3. Validation des instruments de mesure

Dans cette troisième section nous expliquons le processus suivi et nous présentons les résultats obtenus pour démontrer la validité des instruments traduits en français.

Processus

Compte tenu de notre décision d'effectuer cette recherche auprès d'un échantillon de langue française, il était nécessaire de procéder à la validation du Maslach Burnout Inventory (Human Services Survey) et du Adult Career Concerns Inventory. Il y a eu quatre étapes principales au processus:

1- Autorisation

- obtention de l'autorisation de Consulting Psychologists Press Inc. qui détient les droits d'auteurs du Maslach Burnout Inventory et de l'Adult Career Concerns Inventory (voir lettres d'autorisation aux Annexes D et E)

2- Traduction

- traduction personnelle des deux instruments de mesure
- vérification des traductions par une traductrice professionnelle et révision en fonction des suggestions et des commentaires reçus
- traduction en anglais des nouveaux textes français des deux instruments de mesure pour vérifier davantage la concordance; travail effectué par un spécialiste de l'enseignement des langues secondes; révision des deux instruments de mesure en fonction des suggestions et des commentaires reçus
- comparaison du texte français des deux instruments avec le texte anglais par quatorze enseignantes et enseignants franco-ontariens bilingues; révision en fonction des suggestions et des commentaires reçus
- vérification du texte français de l'Adult Career Concerns Inventory par Dr Donald Super; révision en fonction des suggestions et des commentaires reçus

3- Administration des instruments de mesure

- administration des instruments de mesure en français à un premier groupe de 105 enseignantes et enseignants franco-ontariens bilingues et en même temps administration des instruments de mesure en anglais à un deuxième groupe de 90 enseignantes et enseignants franco-ontariens bilingues (voir Annexes A, C, F, G)
- après un intervalle de deux semaines, administration des instruments inverses aux deux mêmes groupes ci-haut mentionnés
- analyse des résultats

4- Deuxième administration du MBI

- nouvelle administration du Maslach Burnout Inventory en français (Questionnaire sur les services à caractère social - révision), à un groupe de 89 enseignantes et enseignants bilingues inscrits à des

cours de qualifications additionnelles à la Faculté d'éducation (Annexe H)

- après un intervalle de 2 à 4 semaines, administration du Maslach Burnout Inventory en anglais (Annexe A) à ce même groupe
- analyse des résultats

Présentation des résultats: première administration des instruments

À la première étape du processus de l'administration des instruments de mesure, nous avons distribué une enveloppe contenant les instruments en français à un premier groupe de 105 enseignantes et enseignants bilingues qui oeuvrent dans des écoles de langue française. De ce nombre 29 oeuvrent au palier secondaire et 76 au palier élémentaire. Nous avons également distribué les instruments en anglais à un deuxième groupe de 90 enseignantes et enseignants bilingues qui oeuvrent dans des écoles élémentaires de langue française. Chaque personne a été invitée à inscrire un symbole de son choix sur les questionnaires. Dans le premier groupe, des 105 personnes qui ont reçu l'enveloppe contenant les instruments en français, 91 ont retourné leur enveloppe. Dans le deuxième groupe, des 90 personnes qui ont reçu les instruments en anglais, 69 ont retourné leur enveloppe.

À la deuxième étape du processus de l'administration, seules les personnes qui avaient retourné leur enveloppe à l'étape

précédente ont été invitées à répondre dans l'autre langue. Cela signifie donc que 92 personnes ont reçu le questionnaire en anglais et 69 l'ont reçu en français. En résumé, un total de 161 personnes ont reçu les deux instruments de mesure en français et en anglais. La distribution et le recueil des enveloppes ont été effectués par l'entremise du directeur ou de la directrice de l'école. Nous avons rappelé à maintes reprises l'importance de la confidentialité.

Le nombre de réponses reçues se résume ainsi:

- Adult Career Concerns Inventory	134
- Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière	131
- Maslach Burnout Inventory	122
- Questionnaire sur les services à caractère social	132

Enfin, après avoir vérifié la concordance des symboles utilisés par les répondantes et les répondants, nous avons retenu les questionnaires de 78 personnes qui avaient répondu à chaque questionnaire à la fois en anglais et en français. Nous avons cependant examiné aussi les résultats de tous les questionnaires utilisables pour chaque instrument. Les Tableaux 6, 7, 8 et 9 résument les données obtenues.

Tableau 6
Coefficients alpha
pour
l'Adult Career Concerns Inventory
et
l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière

	<u>Exploration</u>		<u>Établissement</u>		<u>Maintien</u>		<u>Désengagement</u>	
	<u>n=73</u>	tous	<u>n=77</u>	tous	<u>n=72</u>	tous	<u>n=76</u>	tous
Adult Career Concerns Inventory-	.97	.97	.95	.95	.95	.96	.94	.95
Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière	<u>n=74</u>	tous	<u>n=74</u>	tous	<u>n=77</u>	tous	<u>n=77</u>	tous
	.96	.96	.95	.95	.95	.93	.94	.94

Note. tous: marge du nombre de répondantes et de répondants pour

- l'Adult Career Concerns Inventory: 116-128

- l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière: 106-122

Tableau 7

Intercorrélationentrel'Adult Career Concerns Inventoryetl'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrièren = 78

<u>Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière</u>				
	<u>Exploration</u>	<u>Établissement</u>	<u>Maintien</u>	<u>Désengagement</u>
Adult Career Concerns Inventory				
Exploration	<u>.90</u>	.51	.28	.29
Establishment	.59	<u>.85</u>	.66	.45
Maintenance	.39	.71	<u>.82</u>	.40
Disengagement	.25	.38	.40	<u>.84</u>

Tableau 8
Coefficients alpha
 pour le
Maslach Burnout Inventory
 et le
Questionnaire sur les services à caractère social

		<u>Épuisement émotif</u>		<u>Dépersonnalisation</u>		<u>Accomplissement personnel</u>	
		F	I	F	I	F	I
Maslach Burnout Inventory	<u>n</u>	.92	.90	.70	.75	.76	.81
	tous	.91	.92	.71	.75	.72	.80
Question- naire sur les ser- vices à caractère social	<u>n</u>	.89	.90	.44	.49	.76	.80
	tous	.89	.89	.50	.54	.80	.83

Note 1. F = fréquence
 I = intensité

Note 2. n: marge du nombre de répondantes et de répondants pour
 - Maslach Burnout Inventory: 67-78
 - le Questionnaire sur les services à caractère social: 74-75

Note 3. tous: marge du nombre de répondantes et de répondants pour
 - le Maslach Burnout Inventory: 104-122
 - le Questionnaire sur les services à caractère social: 120-123

Tableau 9
Intercorrélation
entre le
Maslach Burnout Inventory
et le
Questionnaire sur les services à caractère social

Questionnaire sur les services à caractère social							
		Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
		F	I	F	I	F	I
Maslach Burnout Inventory							
Emotional exhaustion	F	.87					
	I		.82				
Deperson- nalization	F			.49			
	I				.58		
Personal accomplish- ment	F					.51	
	I						.68

Note. F = fréquence
 I = intensité

Les coefficients de fidélité obtenus pour l'Adult Career Concerns Inventory et l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière (Tableau 6) sont très élevés et à peu près identiques en français et en anglais, confirmant ainsi la fidélité de l'instrument en langue française, à un niveau de signification de .05. De plus, les données ayant trait à l'intercorrélation entre l'instrument en langue anglaise et l'instrument en langue française (Tableau 7) démontrent une intercorrélation très élevée entre chacun des stades: .90 exploration, .85 établissement, .82 maintien et .84 désengagement. Ces données justifient l'utilisation de l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière dans cette recherche. C'est donc le texte dont il est question à l'Annexe G qui a servi à l'expérimentation.

Cependant, les coefficients de fidélité faibles c'est-à-dire .44 (fréquence) et .49 (intensité) pour la dépersonnalisation dans le Questionnaire sur les services à caractère social (Tableau 8) et la faible intercorrélation entre le texte français et le texte anglais pour la dépersonnalisation c'est-à-dire .49 (fréquence) et .58 (intensité) ainsi que la faible intercorrélation (.51) pour la fréquence de l'accomplissement personnel (Tableau 9) ont suscité certaines réserves quant à l'utilisation de cet instrument. Compte tenu de ces données, nous avons procédé à une nouvelle administration du Questionnaire sur les services à caractère

social après avoir remplacé l'expression "élèves" par l'expression "clientèle" dans sept énoncés du questionnaire. L'Annexe H se réfère au questionnaire révisé. Cette décision a été prise à la suite d'une discussion avec un groupe d'enseignantes et enseignants qui voyaient une distinction importante entre l'expression "recipients" utilisée en anglais et l'expression "élèves" utilisée dans la première version du texte français. Nous avons alors distribué le Questionnaire sur les services à caractère social à 89 enseignantes et enseignants bilingues inscrits à des cours de qualifications additionnelles à la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa et nous avons recueilli les réponses sur place. Après un intervalle de 2 à 4 semaines, nous avons administré le Maslach Burnout Inventory (Human Services Survey) et nous avons à nouveau recueilli les questionnaires sur place.

Présentation des résultats: deuxième administration du Maslach Burnout Inventory et du Questionnaire sur les services à caractère social - révision

Compte tenu des absences au cours lors de notre deuxième rencontre avec le groupe nous avons recueilli un total de 79 questionnaires répondus également en français et en anglais. De ce nombre, 78 étaient utilisables. Les données obtenues sont inscrites aux Tableaux 10 et 11.

Tableau 10

Coefficients alphapour leMaslach Burnout Inventoryet leQuestionnaire sur les services à caractère social: deuxième validation

	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
	F	I	F	I	F	I
Maslach Burnout Inventory	.89	.89	.72	.70	.70	.81
Question- naire sur les ser- vices à caractère social	.88	.86	.39	.40	.70	.76

Note. F = fréquence
I = intensité

Tableau 11
Intercorrélation
entre le
Maslach Burnout Inventory
et le
Questionnaire sur les services à caractère social
deuxième validation

		Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
		F	I	F	I	F	I
Épuisement émotif	F	.87					
	I		.80				
Déperson- nalisation	F			.55			
	I				.52		
Accomplis- sment personnel	F					.69	
	I						.72

Note. F = fréquence
 I = intensité

Les données satisfaisantes obtenues pour les sous-échelles de l'épuisement émotif et de l'accomplissement personnel tant pour les coefficients de fidélité que pour l'intercorrélation en permettent l'utilisation. Par contre, les résultats obtenus pour la sous-échelle de dépersonnalisation c'est-à-dire les coefficients de fidélité .39 (fréquence) et .40 (intensité) et les coefficients de corrélation .55 (fréquence) et .52 (intensité) suggèrent une utilisation prudente quant à cet aspect du burnout. Il faut tout de même rappeler que dans leur test-retest, Maslach et Jackson (1981) avaient obtenu un coefficient de fidélité de .53 pour l'intensité de l'épuisement émotif. Nous pourrions nous interroger quant aux données obtenues pour la dépersonnalisation à savoir s'il y a eu une différence culturelle dans la réaction face à la langue surtout dans le cas de la dépersonnalisation où les énoncés devenaient un peu plus personnels. En d'autres termes, les énoncés qui parlaient d'insensibilité et d'endurcissement face à la clientèle auraient-ils suscité une réponse différente selon qu'ils étaient écrits en français ou en anglais? La composition des groupes c'est à dire la représentation hommes/femmes aurait-elle eu un effet particulier dans le cas de la dépersonnalisation? Malgré ces interrogations, nous avons tout de même procédé avec l'utilisation de l'instrument, consciente qu'il faudrait tenir compte des données obtenues pour la dépersonnalisation au moment de l'interprétation des données finales.

4. Cueillette des données

Entre le 17 avril et le 23 mai 1986, nous avons procédé à la cueillette des données. Dans une première démarche, nous avons rencontré la majorité des 207 enseignantes et enseignants du palier secondaire et des 66 enseignantes et enseignants du palier élémentaire qui participaient à une journée pédagogique. Après avoir expliqué brièvement la nature de la recherche et assuré la confidentialité des résultats, nous avons donné quelques directives quant à la façon de procéder et nous les avons invités à remplir les documents suivants:

- Inventaire des préoccupations (Annexe G)
de l'adulte face à la carrière
- Questionnaire sur les services (Annexe H)
à caractère social
- Fiche de renseignements généraux (Annexe I)

Nous avons aussi laissé des enveloppes pour les quelques personnes qui ne pouvaient pas assister aux rencontres.

Dans une deuxième démarche nous avons convoqué une représentante ou un représentant des enseignantes et des enseignants du palier élémentaire de 16 écoles d'un conseil scolaire et de 13

écoles d'un autre conseil scolaire. Ces personnes ont accepté d'agir comme intermédiaires auprès du personnel de leur école. Nous leur avons donc expliqué notre projet et nous avons aussi élaboré sur leurs responsabilités au sein de leur école. Compte tenu de circonstances particulières, telle la distance, 7 écoles n'étaient pas représentées à ces rencontres. Nous avons donc fait parvenir une circulaire aux représentantes et aux représentants des membres de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO) au sein de ces écoles et nous avons demandé leur collaboration pour la distribution et le recueil des questionnaires. Les modèles des lettres envoyées sont regroupés à l'Annexe J.

5. Stratégie d'analyse des données

Les réponses de tous les questionnaires ont été transposées sur des feuilles de lecture optique et les données, informatisées. Pour chaque répondante et chaque répondant nous avons fait le calcul et accordé à chaque personne un résultat pour la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel. Nous avons aussi assigné un stade de développement de la carrière à chaque personne compte tenu des réponses indiquées.

Lors de l'analyse des données, l'objectif a été de vérifier plus spécifiquement les hypothèses et nous avons utilisé l'analyse de la variance comme stratégie principale permettant de préciser les différences significatives entre chacun des aspects du burnout expérimentés aux quatre stades de développement de la carrière. Chaque hypothèse a été vérifiée à un niveau de signification de .05.

Le chapitre suivant sur la présentation et l'analyse des données résume les données obtenues dans cette recherche et aborde la vérification des hypothèses.

Chapitre V

PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre comprend trois sections principales: la première section donne quelques renseignements ayant trait à la compilation des données. La deuxième section présente des données permettant de tracer le profil de l'échantillon et la troisième section s'adresse à la vérification des hypothèses de cette recherche.

1. Compilation des données

Il importe de fournir d'abord quelques renseignements sur les données recueillies. Tel que précisé dans le chapitre précédent sur le cadre expérimental, un total de 705 enseignantes et enseignants franco-ontariens répartis dans sept conseils scolaires de la province ont reçu les deux instruments de mesure et une fiche de renseignements généraux. De ce nombre, 587 ont retourné leur enveloppe, représentant un taux de participation de 83,3%. Cependant 28 enveloppes étaient incomplètes. Alors il y a 559 enveloppes qui ont été retenues, soit 79,3% du nombre d'enveloppes distribuées. Ce taux de réponses était certes très satisfaisant.

Questionnaire sur les services à caractère social

Lors de l'entrée des données, nous avons constaté que 52 répondantes et répondants n'avaient pas inscrit une réponse pour chacun des énoncés du Questionnaire sur les services à caractère social mesurant le degré de burnout. Une valeur a donc été accordée à chaque énoncé selon certains critères. En premier lieu, une répondante ou un répondant devait avoir répondu à au moins la majorité des énoncés pour chacun des aspects du syndrome du burnout à la fois pour la fréquence et pour l'intensité. Cela signifiait donc une réponse à au moins cinq des neuf énoncés reliés à l'épuisement émotif, trois des cinq énoncés reliés à la dépersonnalisation et cinq des huit énoncés reliés à l'accomplissement personnel. En tenant compte de ce premier critère deux sujets ont été éliminés. En deuxième lieu, nous avons calculé la moyenne, là où il manquait une valeur et nous avons accordé cette moyenne comme la valeur. Nous avons procédé ainsi pour 50 questionnaires.

L'étude préliminaire des données a permis de constater une corrélation élevée entre la fréquence et l'intensité des trois aspects du burnout soit l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et l'accomplissement personnel tels que mesurés par le Questionnaire sur les services à caractère social. L'étendue de

l'intercorrélation est de .76 à .82 et la moyenne est .79. Le Tableau 12 présente les données obtenues.

Dans leur étude de validation du Maslach Burnout Inventory auprès d'une population enseignante, Iwanicki et Schwab (1981) ont aussi observé une intercorrélation élevée et ont questionné la nécessité de mesurer à la fois la fréquence et l'intensité. Ils ont obtenu une intercorrélation de .89 pour l'épuisement émotif, .94 et .90 pour la dépersonnalisation (sous-échelle adaptée par Iwanicki et Schwab) et .75 pour l'accomplissement personnel. L'étendue de cette intercorrélation va donc de .75 à .94 et la moyenne est .87. Les auteurs ont donc conclu qu'il fallait peut-être remettre en question l'utilisation des deux dimensions.

Because of the high relationship between subscale scores on the frequency and intensity dimensions, serious consideration should be given to whether the two dimensional format is necessary when using the MBI with teachers. (p. 1172)

Lorsque Maslach et Jackson (1981) résument dans le manuel les données de l'intercorrélation entre les deux dimensions de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et de l'accomplissement personnel, elles rapportent une étendue de .67 à .86 et une moyenne de .78. Elles reconnaissent la corrélation élevée mais soulignent toutefois que c'est la recherche éventuelle qui doit

Tableau 12
Intercorrélation
entre
la fréquence et l'intensité
de chaque aspect du burnout

	Épuisement émotif Fréquence	Dépersonnalisation Fréquence	Accomplissement personnel Fréquence
Épuisement émotif Intensité	.78		
Dépersonnalisation Intensité		.82	
Accomplissement personnel Intensité			.76

$p \leq .05$

produire des données empiriques qui permettront de clarifier cette question.

Should future research discover that one dimension is particularly important or, alternatively, that the two dimensions are so highly correlated as to be redundant, the MBI would be revised to assess only one dimension rather than two. (p. 11)

Compte tenu de l'absence de données concluantes à ce moment-là, les auteures ont conservé le MBI de façon à examiner la fréquence et l'intensité séparément. C'est ainsi que les données de cette recherche ont été compilées et qu'elles sont présentées et interprétées.

En dernier lieu, il faut noter que la fidélité de l'instrument a été vérifiée, à nouveau, à l'aide d'un coefficient alpha et les valeurs obtenues pour le Questionnaire sur les services à caractère social au cours de l'expérimentation sont les suivantes: épuisement émotif, fréquence .89, intensité .88; dépersonnalisation, fréquence .63, intensité .67; accomplissement personnel, fréquence .76, intensité, .77. Ces résultats confirment davantage l'utilisation de cet instrument dans cette recherche.

Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière

Quant à l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière permettant d'identifier le stade qui préoccupe davantage une personne, 51 répondantes et répondants n'avaient pas inscrit une réponse pour chacun des soixante énoncés. De ce nombre, 13 sujets étaient les mêmes que pour le questionnaire précédent. En premier lieu une personne devait avoir répondu à au moins la majorité des énoncés pour chacun des quatre stades, c'est-à-dire à au moins huit énoncés des quinze énoncés reliés à chaque stade. Les questionnaires de cinq sujets ne répondaient pas à ce critère; alors ces questionnaires ont été rejetés. Nous avons ensuite, pour un total de 46 questionnaires, calculé et accordé la moyenne là où il y avait une valeur manquante.

De plus, lors de l'entrée des données de l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière, nous avons constaté que les données préliminaires indiquaient une égalité entre deux ou trois stades pour 41 sujets. Afin de pouvoir placer ces sujets à un stade, en particulier lors de l'analyse des données, nous avons adopté comme postulat qu'habituellement la majorité des personnes procède successivement d'un stade à l'autre et nous avons alors placé les personnes au stade le plus avancé lorsqu'il y avait égalité. Cependant afin de bien vérifier si le

mouvement était bien dans le sens habituel pour les 41 sujets, nous avons identifié les sujets pour lesquels le stade de l'exploration était égal à un autre et nous avons examiné leur réponse à l'échelle des stades de changement de carrière (l'énoncé no. 61 de l'Inventaire sur les préoccupations de l'adulte face à la carrière). Or, si une personne indiquait sur cette échelle qu'elle envisageait la possibilité de changer de carrière ou qu'elle prévoyait changer et examinait les divers choix en plus d'avoir obtenu un score égal entre le stade de l'exploration et un autre stade, elle était assignée au stade de l'exploration. Nous avons déduit que cette personne s'interrogeait quant à son choix de carrière et était donc préoccupée à nouveau par les tâches du stade de l'exploration. Cette décision a été prise pour cinq sujets. Tous les autres cas d'égalité ont été placés au stade le plus avancé. Enfin, il faut noter que des 552 répondantes et répondants, un total de trois ont obtenu un score égal sur les quatre stades. Ils n'ont pas été assignés à un stade en particulier, ce qui signifie un maximum de 549 sujets lorsque nous examinons la variable des stades de développement de la carrière.

Quant à la fidélité de l'instrument, celle-ci a aussi été vérifiée à l'aide d'un coefficient alpha et les valeurs obtenues pour l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière, sont les suivantes: exploration .97, établissement .95,

maintien .94 et désengagement .94. Ces données justifient à nouveau l'utilisation de cet inventaire.

Le nombre final des sujets retenus est donc 552, représentant 78,3% du nombre des sujets invités à participer. Nous procédons maintenant à la description de cet échantillon en fonction des variables examinées.

2. Profil de l'échantillon

Dans cette deuxième section du chapitre sur la présentation et l'analyse des données, nous regroupons certaines données descriptives de l'échantillon en quatre parties. En premier lieu il y a une brève description de l'échantillon en fonction des variables indépendantes résiduelles, soit le sexe, le palier, l'âge, le degré de satisfaction et les stades de changement de carrière. En deuxième lieu l'échantillon est décrit en fonction du burnout et en troisième lieu il est aussi question d'une description de l'échantillon mais en fonction des stades de développement de la carrière. Enfin, la dernière partie du profil de l'échantillon décrit les résultats obtenus en combinant les

données relatives aux stades et au burnout.

Description de l'échantillon en fonction des variables indépendantes résiduelles

Dans cette première partie nous présentons quelques renseignements sur l'échantillon quant aux variables indépendantes résiduelles. Ceci permet de dégager un profil général:

- 69% (N = 380) des répondantes et des répondants enseignent au palier élémentaire (pré-maternelle - 8e année) et 31% (N = 172) au palier secondaire (9e - 13e année)
- 63% (N = 347) sont des femmes et 37% (N = 202) sont des hommes
- 10% (N = 55) ont moins de 30 ans, 48% (N = 264) ont de 31 à 40 ans, 35% (N = 191) ont de 41 à 50 ans et 7% (N = 40) ont 51 ans et plus
- 87% (N = 443) de l'échantillon est satisfait ou très satisfait face au travail, 92% (N = 469) est satisfait ou très satisfait face à la carrière et 80% (N = 409) est satisfait ou très satisfait face aux perspectives d'avenir dans la carrière
- chez les hommes et chez les femmes, les résultats quant au degré de satisfaction face au travail et face à la carrière sont sensiblement les mêmes que pour l'ensemble de l'échantillon; cependant face aux perspectives d'avenir dans la carrière, il y a une différence marquée entre le degré de satisfaction des femmes et le degré de satisfaction des hommes; 82% (N = 262) des femmes et 77% (N = 144) des hommes sont satisfaits ou très satisfaits.
- au palier élémentaire, 90% (N = 318) de l'échantillon

est satisfait ou très satisfait face au travail alors que 81% (N = 125) de l'échantillon au palier secondaire est satisfait ou très satisfait, représentant ici une différence marquée; face à la carrière, 93% (N = 331) de ceux et celles qui oeuvrent à l'élémentaire et 89% (N = 138) de ceux et celles qui oeuvrent au secondaire sont satisfaits ou très satisfaits; face aux perspectives d'avenir dans la carrière 84% (N = 298) des enseignantes et des enseignants au palier élémentaire et 72% (N = 111) au palier secondaire sont satisfaits ou très satisfaits, indiquant une différence marquée entre les paliers dans le degré de satisfaction face aux perspectives d'avenir.

- 25% (N = 130) des enseignantes et des enseignants envisagent la possibilité de changer de carrière ou examinent présentement les divers choix; ce groupe comprend 20% (N = 66) des répondantes et 34% (N = 64) des répondants; 34% (N = 56) enseignent au secondaire et 20% (N = 74) à l'élémentaire.

L'Annexe K présente les graphiques reliés à ces données.

Description de l'échantillon en fonction du burnout

Dans cette deuxième partie de la section sur le profil de l'échantillon, il est question plus particulièrement des données sur la variable du burnout pour l'ensemble de l'échantillon.

Le Questionnaire sur les services à caractère social, tel qu'expliqué auparavant, mesure trois aspects du burnout, soit l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel en fonction de deux dimensions, c'est-à-dire la fréquence et l'intensité. Pour les scores obtenus sur chacune de ces dimensions pour chaque aspect du burnout, Maslach a

déterminé trois catégories de données face au burnout: faible, modéré et élevé. Le Tableau 5 présenté au préalable donne plus de détails à ce sujet. Les moyennes et les écarts-types obtenus par l'ensemble de l'échantillon sur les trois aspects du burnout sont présentés au Tableau 13. Nous avons aussi ajouté les données normatives et nous avons précisé la catégorie dont il s'agit, c'est-à-dire s'il s'agit d'un burnout faible, modéré ou élevé.

Les renseignements du Tableau 13 permettent de constater que l'ensemble de l'échantillon exprime un faible degré de burnout quant à l'épuisement émotif à la fois pour la fréquence et l'intensité. Les données normatives de Maslach et Jackson (1981) rapportent un degré modéré de burnout quant à l'épuisement pour la fréquence et pour l'intensité.

Quant à la dépersonnalisation, l'ensemble de l'échantillon de notre recherche exprime un faible degré de burnout pour la fréquence et un degré modéré pour l'intensité. Les données normatives indiquent un degré modéré tant pour la fréquence que pour l'intensité.

Enfin quant au sentiment d'accomplissement personnel, l'échantillon révèle un degré modéré de burnout à la fois pour la fréquence et pour l'intensité tout comme les données normatives.

Tableau 13

Moyennes et écarts-types de l'échantillon
pour les trois sous-échelles du Questionnaire
sur les services à caractère social

N = 552

Sous-échelles:							
Épuisement émotif				Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
Fréquence							
Moyenne	(F)	17.55	(24.08)	(F)	5.43	(9.40)	(M) 37.01 (36.01)
Écart-type		10.00	(11.88)		4.79	(6.90)	7.01 (6.93)
Intensité							
Moyenne	(F)	25.07	(31.68)	(M)	7.23	(11.71)	(M) 38.97 (39.70)
Écart-type		12.46	(13.84)		6.08	(8.09)	7.27 (7.68)

Note 1. Les chiffres entre parenthèses représentent les données
normatives du Maslach Burnout Inventory

Note 2. F = faible M = modéré E = élevé

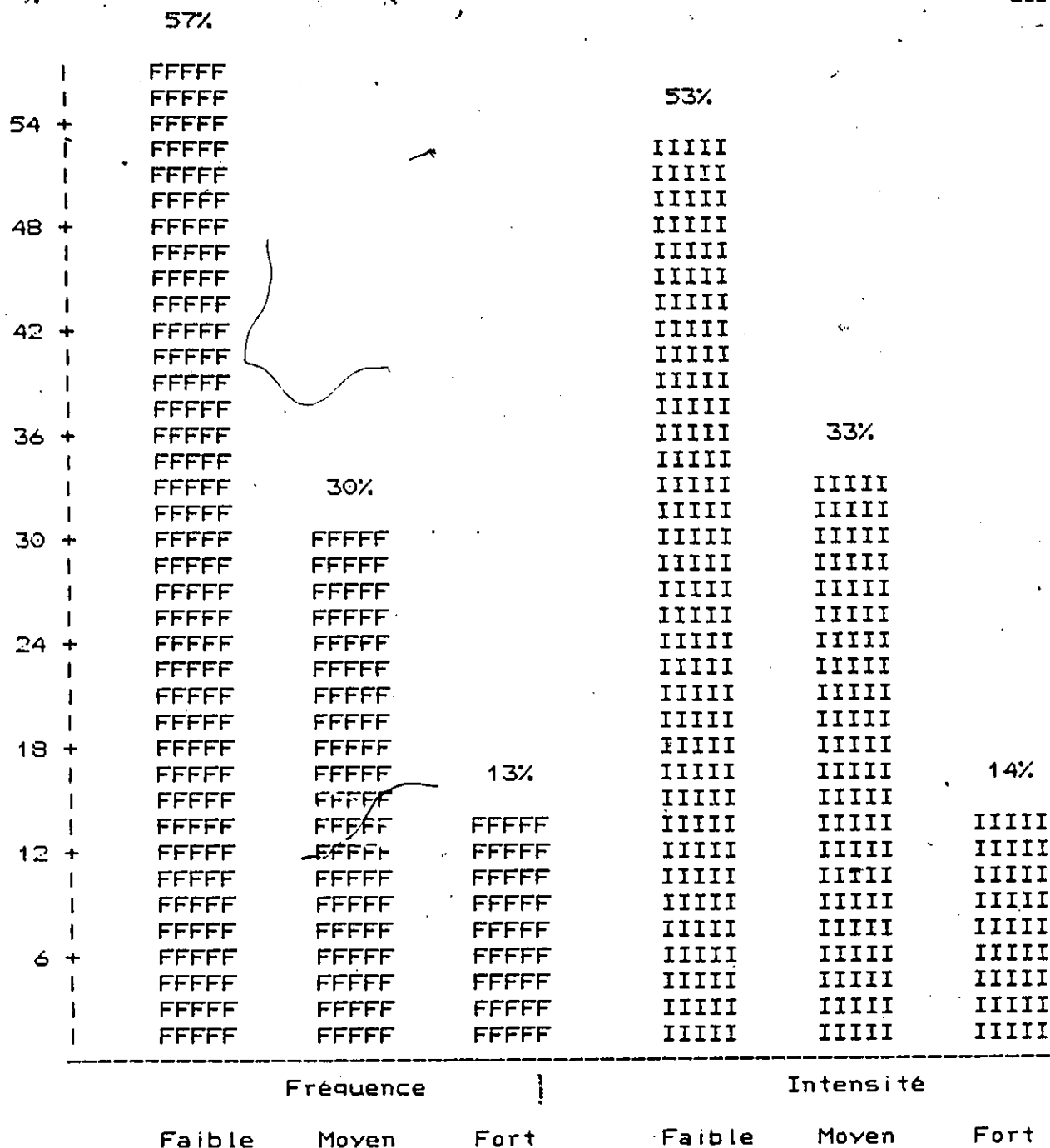
Les Graphiques 1, 2 et 3 permettent de visualiser la distribution de l'échantillon par rapport aux trois aspects du burnout.

Les données reliées au burnout permettent donc de dégager le profil suivant:

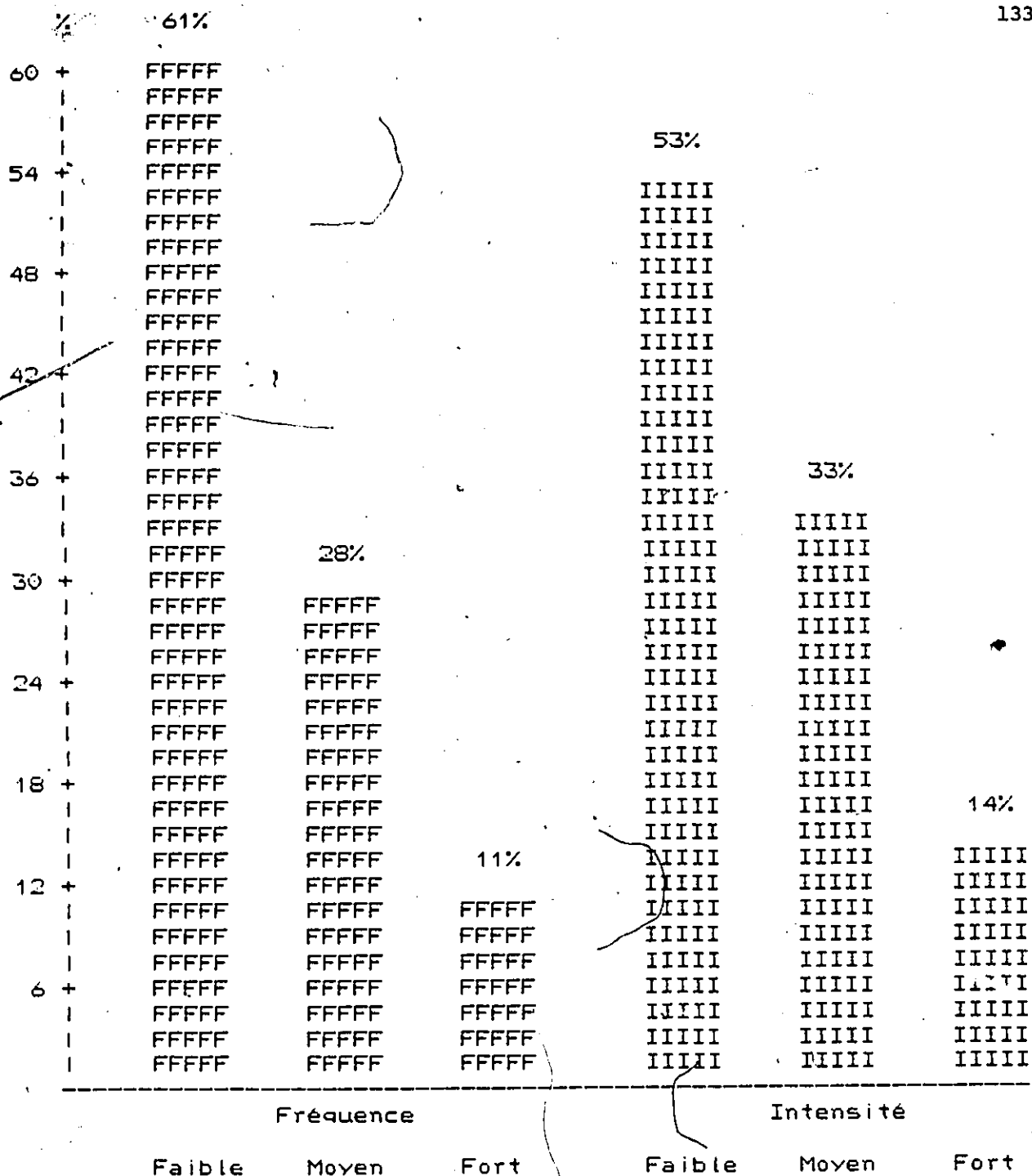
- l'ensemble de l'échantillon exprime un faible degré de burnout quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, et quant à la fréquence de la dépersonnalisation
- l'ensemble de l'échantillon exprime un degré modéré de burnout quant à l'intensité de la dépersonnalisation et quant à la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel

Lorsque nous examinons les données reliées au burnout en fonction des variables indépendantes résiduelles, nous pouvons observer le profil suivant:

- les hommes expriment un degré de burnout significativement plus élevé que les femmes quant à la fréquence et l'intensité de la dépersonnalisation
- les femmes expriment un degré de burnout significativement plus faible que les hommes quant à la fréquence de l'accomplissement personnel
- les enseignantes et les enseignants du palier secondaire expriment un degré de burnout significativement plus élevé que leurs collègues du palier élémentaire quant à l'intensité de l'épuisement émotif, quant à la fréquence et l'intensité de la dépersonnalisation et quant à la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel



Graphique 1. Épuisement émotif: fréquence et intensité
Distribution de l'échantillon (N = 552)
selon la catégorie de burnout



Graphique 2. Dépersonnalisation: fréquence et intensité
Distribution de l'échantillon (N = 552)
selon la catégorie de burnout

%

42%

134.

40 +	FFFFF					
	FFFFF					
	FFFFF					
	FFFFF					
	FFFFF				36%	36%
36 +	FFFFF				IIIII	IIIII
	FFFFF				IIIII	IIIII
	FFFFF				IIIII	IIIII
	FFFFF				IIIII	IIIII
32 +	FFFFF				IIIII	IIIII
	FFFFF	29%	29%		IIIII	IIIII
	FFFFF			28%	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF		IIIII	IIIII
28 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
24 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
20 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
16 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
12 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
8 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
4 +	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII
	FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII

Fréquence

Intensité

Faible

Moyen

Fort

Faible

Moyen

Fort

Graphique 3. Accomplissement personnel: fréquence et intensité
Distribution de l'échantillon (N = 552)
selon la catégorie de burnout

- les enseignantes et les enseignants de 31 à 40 ans éprouvent un degré de burnout significativement plus élevé que leurs collègues de moins de 30 ans quant à l'intensité de l'épuisement émotif
- les enseignantes et les enseignants de 51 ans et plus éprouvent un degré de burnout significativement plus élevé que leurs collègues de moins de 30 ans quant à l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel.

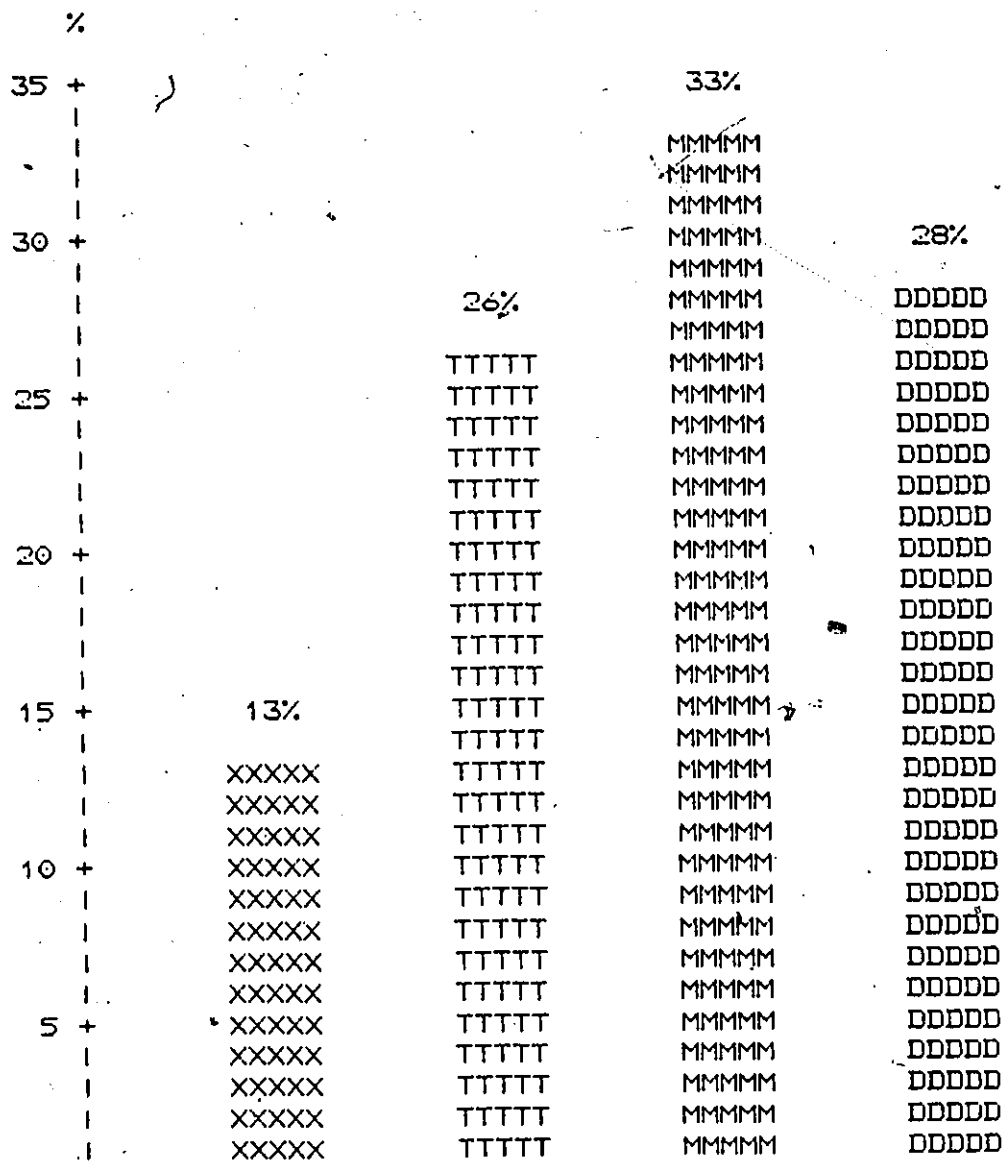
On peut consulter l'Annexe L pour les données pertinentes.

Description de l'échantillon en fonction des stades de développement de la carrière

Dans la troisième partie de cette section sur le profil de l'échantillon, nous retenons maintenant les données ayant trait à la distribution de l'échantillon quant aux stades de développement de la carrière.

Comme l'indique le Graphique 4, 33% ($n = 183$) de l'échantillon se situe au stade du maintien, 28% ($n = 152$) au stade du désengagement, 26% ($n = 142$) au stade de l'établissement et 13% ($n = 72$) au stade de l'exploration.

La distribution de l'échantillon au sein des quatre stades de développement de la carrière se résume donc ainsi lorsque nous ajoutons certains renseignements en fonction des variables indépendantes résiduelles:



Exploration Établissement Maintien. Désengagement

Stades

Graphique 4. Distribution de l'échantillon (N = 549) selon les stades de développement de la carrière.

- 39% de l'échantillon se situe aux deux premiers stades (exploration 13%; établissement 26%)
- 61% de l'échantillon se situe aux deux stades subséquents (maintien 33%; désengagement 28%)
- 37% des femmes sont aux deux premiers stades (exploration 11%; établissement 26%); 63% des femmes sont aux deux stades subséquents (maintien 36%; désengagement 27%)
- 42% des hommes sont au deux premiers stades (exploration 16.5%; établissement 25.5%); 58% des hommes sont aux deux stades subséquents (maintien 29%; désengagement 29%)
- la distribution quant aux paliers d'enseignement est sensiblement la même que pour les hommes et les femmes, les hommes étant concentrés davantage au secondaire et les femmes à l'élémentaire
- l'échantillon des 24 ans et moins se distribue ainsi: 20% à l'exploration; 60% à l'établissement; 20% au maintien
- l'échantillon des 25 à 44 ans se distribue ainsi: 15% à l'exploration; 29% à l'établissement; 32% au maintien; 24% au désengagement
- l'échantillon des 45 à 64 ans se distribue ainsi: 5% au stade de l'exploration; 15% au stade de l'établissement; 38% au stade du maintien; 42% au stade du désengagement
- les moyennes d'âge sont les suivantes: exploration, 38 ans; établissement, 36 ans; maintien, 41 ans; désengagement, 42 ans

L'Annexe M présente les graphiques résumant ces données.

Description de l'échantillon en fonction de l'association entre les stades et le burnout

Nous examinons dans cette quatrième partie du profil de

l'échantillon la distribution de l'échantillon par rapport aux quatre stades de développement de la carrière c'est-à-dire l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement quant à la moyenne des scores obtenus pour la fréquence et l'intensité de chaque aspect du burnout, soit l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel.

- Stades de développement de la carrière et épuisement émotif

Les données ayant trait à la fréquence de l'épuisement émotif nous indiquent que les personnes au stade du maintien ($M = 16,09$) et au stade de l'établissement ($17,49$) expriment un faible degré de burnout alors que les personnes au stade du désengagement ($M = 18,20$) et au stade de l'exploration ($M = 19,31$) expriment un degré modéré de burnout. L'épuisement émotif est donc plus fréquent au stade de l'exploration et moins fréquent au stade du maintien.

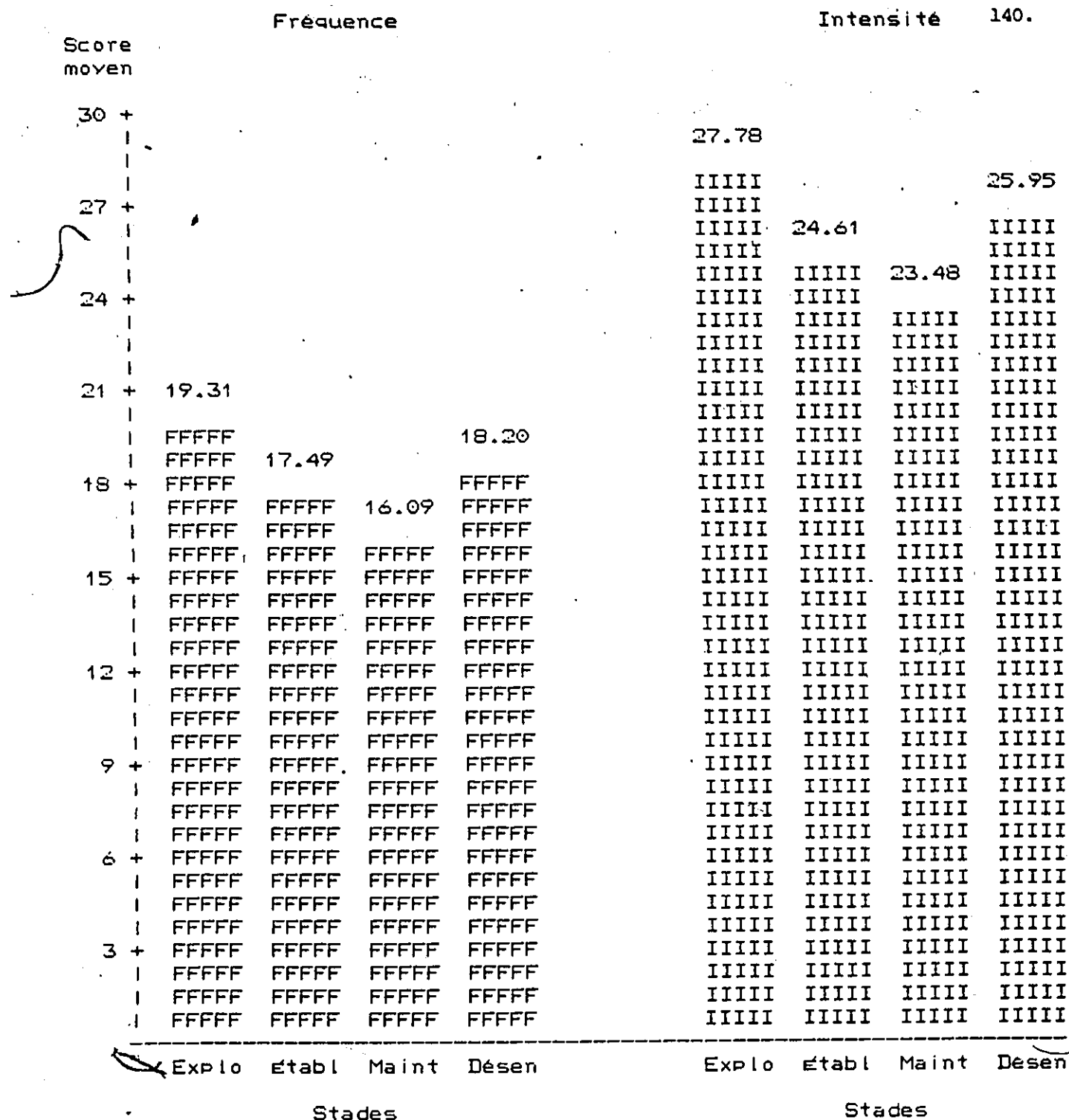
Quant à l'intensité de l'épuisement émotif la moyenne des scores obtenus par les personnes aux stades du maintien ($M = 23,48$), de l'établissement ($M = 24,61$) et du désengagement ($M = 25,95$) indique un faible degré de burnout, le stade du maintien révélant le plus faible degré. D'autre part, la moyenne des scores obtenus par les personnes au stade de l'exploration ($M = 27,78$) indique un degré modéré de burnout. C'est donc au stade de

l'exploration que l'épuisement émotif est plus intense et moins intense au stade du maintien. Le graphique 5 résume ces données, ainsi que le Tableau 14.

- Stades de développement de la carrière et dépersonnalisation

Les données ayant trait à la fréquence de la dépersonnalisation démontrent un faible degré de burnout chez ceux et celles qui sont aux stades du maintien ($M = 4,73$), du désengagement ($M = 5,32$) et de l'exploration ($M = 5,67$) et un degré modéré de burnout pour ceux et celles qui sont au stade de l'établissement ($M = 6,06$). La dépersonnalisation est donc plus fréquente au stade de l'établissement et moins fréquente au stade du maintien.

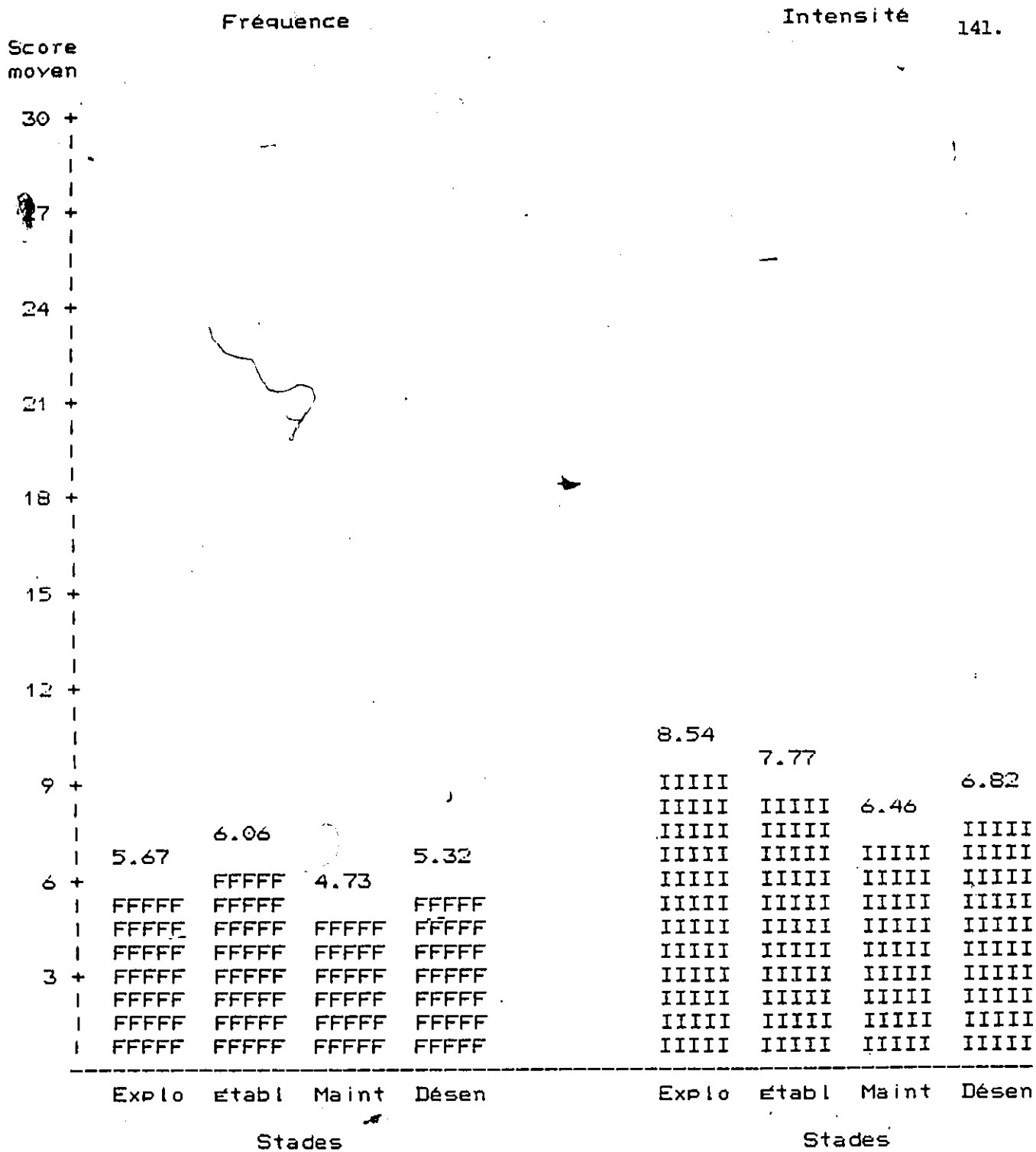
Quant à l'intensité de la dépersonnalisation, c'est encore au stade du maintien ($M = 6,46$) que le degré est le moins élevé. Il y a aussi un faible degré de dépersonnalisation au stade du désengagement ($M = 6,82$). D'autre part, les données obtenues par les personnes aux stades de l'établissement ($M = 7,77$) et de l'exploration ($M = 8,54$) révèlent un degré modéré de burnout. L'intensité est donc plus forte au stade de l'exploration et moins forte au stade du maintien. Ces données constituent le Graphique 6 et sont aussi résumées au Tableau 14.



Graphique 5. Épuisement émotif: Fréquence et intensité

Distribution de l'échantillon (N = 549) selon

les stades de développement de la carrière



Graphique 6. Dépersonnalisation: Fréquence et intensité
Distribution de l'échantillon (N = 549) selon
les stades de développement de la carrière

Tableau 14

Moyennes selon les stades de développement

de la carrière

pour les trois sous-échelles du

Questionnaire sur les services à caractère social

	<u>n</u>	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
		F	I	F	I	F	I
Exploration	(72)	19.31 (M)	27.78 (M)	5.67 (F)	8.54 (M)	35.31 (M)	38.58 (M)
Établissement	(142)	17.49 (F)	24.61 (F)	6.06 (M)	7.78 (M)	37.47 (M)	39.92 (M)
Maintien	(183)	16.09 (F)	23.48 (F)	4.73 (F)	6.46 (F)	37.96 (M)	39.18 (M)
Désengagement	(152)	18.20 (M)	25.95 (F)	5.32 (F)	6.82 (F)	36.32 (M)	38.15 (M)

Note. F: faible M: modéré E: élevé

- Stades de développement de la carrière et sentiment d'accomplissement personnel

En dernier lieu, les personnes à tous les stades, exploration ($M = 35,31$), désengagement ($M = 36,32$), établissement ($M = 37,47$) et maintien ($M = 37,96$), s'inscrivent dans la catégorie modérée quant au burnout mesuré en fonction de la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel. C'est au stade du maintien que ce sentiment est plus fréquent et au stade de l'exploration qu'il est moins fréquent.

De même, c'est un degré modéré de burnout qu'expriment les personnes quant au burnout mesuré en fonction de l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel, pour tous les stades: désengagement ($M = 38,14$), exploration ($38,58$), maintien ($M = 39,18$) et établissement ($M = 39,92$). Il demeure que le sentiment d'accomplissement personnel est moins intense au stade du désengagement et plus intense au stade de l'établissement. Le contenu du Graphique 7 regroupe ces renseignements ainsi que le Tableau 14.

La présentation des données descriptives associant les stades de développement de la carrière et le burnout permet de souligner à cette étape quelques points saillants pour l'ensemble de l'échantillon:

Score moyen	Fréquence				Intensité				144.
					38.58	39.92	39.18		
40 +		37.96				IIIII		38.14	
		37.47			IIIII	IIIII	IIIII		
			FFFFF	36.32	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
36 +	35.31	FFFFF	FFFFF		IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
32 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
28 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
24 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
20 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
16 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
12 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
8 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
4 +		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
		FFFFF	FFFFF	FFFFF	IIIII	IIIII	IIIII	IIIII	
Explo Établ Maint Désen					Explo Établ Maint Désen				
Stades					Stades				

Graphique 7. Accomplissement personnel: Fréquence et intensité
Distribution de l'échantillon (N = 549) selon
les stades de développement de la carrière

- l'épuisement émotif est plus fréquent au stade de l'exploration et moins fréquent au stade du maintien
- l'épuisement émotif est plus intense au stade de l'exploration et moins intense au stade du maintien
- la dépersonnalisation est plus fréquente au stade de l'établissement et moins fréquente au stade du maintien
- la dépersonnalisation est plus intense au stade de l'exploration et moins intense au stade du maintien
- le sentiment d'accomplissement personnel est plus fréquent au stade du maintien et moins fréquent au stade de l'exploration
- le sentiment d'accomplissement personnel est plus intense au stade de l'établissement et moins intense au stade du désengagement

Ce chapitre sur la présentation et l'analyse des données fournit, dans la première section, quelques renseignements pertinents à la compilation des données. Dans la deuxième section, ce chapitre trace le profil de l'échantillon en fonction de certaines variables indépendantes résiduelles, en fonction du burnout, en fonction des stades de développement de la carrière et en fonction de l'association entre le burnout et les stades. La troisième section de ce chapitre aborde maintenant la vérification des hypothèses de recherche.

3. Vérification des hypothèses

Dans cette section, nous présentons les données qui ont

permis de vérifier les hypothèses de recherche. Ces hypothèses reflètent la préoccupation fondamentale de cette recherche qui est de découvrir dans quelle mesure les stades de développement de la carrière soit l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement sont associés au burnout défini en fonction de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment réduit d'accomplissement personnel.

Hypothèses 1, 2 et 3: Manifestations de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades

Hypothèse 1

Il y a une différence significative entre l'épuisement émotif exprimé au stade de l'exploration, l'épuisement émotif exprimé au stade de l'établissement, l'épuisement émotif exprimé au stade du maintien et l'épuisement émotif exprimé au stade du désengagement, tant pour la fréquence que pour l'intensité.

Les données indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre les moyennes obtenues, quant à la fréquence et quant à l'intensité de l'épuisement émotif aux quatre stades de développement de la carrière. Nous devons donc rejeter l'hypothèse en ce qui concerne la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif. Le Tableau 15 résume les données obtenues

Tableau 15

Analyse de la variance entre
les stades de développement de la carrière
quant aux trois aspects du burnout

N = 549

	Exploration <u>n</u> = 72	Établissement <u>n</u> = 142	Maintien <u>n</u> = 183	Désengagement <u>n</u> = 152	F observé	p
Épuisement émotif						
Fréquence	19.31 (M)	17.49 (F)	16.09 (F)	18.20 (M)	2.28	.08
Intensité	27.78 (M)	24.61 (F)	23.48 (F)	25.95 (F)	2.46	.06
Dépersonnalisation						
Fréquence	5.67 (F)	6.06 (M)	4.73 (F)	5.32 (F)	2.31	.07
Intensité	8.54*(M)	7.78 (M)	6.46*(F)	6.82 (F)	2.76	.04*
Accomplissement personnel						
Fréquence	35.31*(M)	37.47 (M)	37.96*(M)	36.32 (M)	3.29	.02*
Intensité	38.58 (M)	39.92 (M)	39.18 (M)	38.15 (M)	1.59	.19

p ≤ .05

Hypothèse 2

Il y a une différence significative entre la dépersonnalisation exprimée au stade de l'exploration, la dépersonnalisation exprimée au stade de l'établissement, la dépersonnalisation exprimée au stade du maintien et la dépersonnalisation exprimée au stade du désengagement, tant pour la fréquence que pour l'intensité.

Il n'y a pas de différence significative entre les moyennes obtenues quant à la fréquence de la dépersonnalisation à chacun des stades. Alors nous pouvons rejeter l'hypothèse en ce qui concerne la fréquence. Cependant, il y a une différence significative entre les moyennes obtenues quant à l'intensité de la dépersonnalisation au stade de l'exploration et l'intensité de la dépersonnalisation au stade du maintien. Nous pouvons observer au Tableau 15 que c'est au stade de l'exploration que la dépersonnalisation est plus intense ($M = 8,54$) et que c'est au stade du maintien que la dépersonnalisation est moins intense ($M = 6,46$). Il s'agit d'une différence significative entre le stade de l'exploration et le stade du maintien alors nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse en ce qui concerne l'intensité de la dépersonnalisation.

Hypothèse 3

Il y a une différence significative entre le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'exploration, le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'établissement, le sentiment

d'accomplissement personnel exprimé au stade du maintien et le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade du désengagement, tant pour la fréquence que pour l'intensité.

En examinant les données du Tableau 15 quant à l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel, nous constatons qu'il n'y a aucune différence significative entre les moyennes obtenues à chacun des stades de développement de la carrière. Par conséquent nous pouvons rejeter l'hypothèse quant à l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel. Le Tableau 15 indique cependant une différence significative entre la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel ressenti au stade de l'exploration et la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel ressenti au stade du maintien. C'est en effet au stade du maintien qu'une personne ressent le plus souvent un sentiment d'accomplissement personnel ($M = 37,96$) et par conséquent éprouve un degré moins élevé de burnout. Par contre, c'est au stade de l'exploration que ce sentiment est moins fréquent ($M = 35,31$) et c'est par conséquent à ce stade que le burnout mesuré en fonction du sentiment d'accomplissement personnel est plus élevé. Nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse en ce qui concerne la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel.

Sommaire des résultats pour les hypothèses 1, 2 et 3

- Il n'y a pas de différence significative entre la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif exprimé à

chacun des stades de développement de la carrière.

- Il n'y a pas de différence significative entre la fréquence de la dépersonnalisation exprimée à chacun des stades de développement de la carrière.
- Il y a une différence significative entre l'intensité de la dépersonnalisation exprimée aux stades de l'exploration et du maintien.
- Il n'y a pas de différence significative entre l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel exprimé à chacun des stades de développement de la carrière.
- Il y a une différence significative entre la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel exprimé aux stades de l'exploration et du maintien.

Nous pouvons retenir, à un niveau de signification de .05, qu'une personne au stade de l'exploration éprouve la dépersonnalisation de façon significativement plus intense qu'une personne qui est au stade du maintien et éprouve par conséquent plus de burnout. De même nous pouvons retenir qu'une personne au stade de l'exploration éprouve significativement moins souvent un sentiment d'accomplissement personnel qu'une personne qui est au stade du maintien et par conséquent éprouve plus de burnout. Le Tableau 16 présente le sommaire des données significatives pour les hypothèses 1, 2 et 3. L'Annexe N résume les renseignements ayant trait aux manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories et souligne les différences significatives entre les stades.

Tableau 16

Différences significatives

entre les manifestations des trois aspects du burnout

à chacun des stades

	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité
Exploration			8.54		35.31	
Établissement						
Maintien			6.46		37.96	
Désengagement						

$p \leq .05$

Hypothèses 4, 5, 6 et 7: Manifestations de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades compte tenu du sexe, du palier d'enseignement et des groupes d'âge

Hypothèse 4

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, puis entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'exploration.

- Sexe

Le Tableau 17 indique qu'il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes qui sont au stade de l'exploration en ce qui concerne la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation. Dans ces cas nous pouvons donc rejeter l'hypothèse 4. Toutefois en ce qui concerne la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel, il y a une différence significative entre les hommes et les femmes. Les femmes au stade de l'exploration éprouvent le sentiment d'accomplissement personnel plus souvent ($M = 37,21$) et plus intensément ($M = 40,13$) que les hommes ($M = 33,06$; $M = 36,76$). L'hypothèse 4 quant à la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel chez les

Tableau 17

Analyse de la variance
entre les hommes et les femmes
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade de l'exploration

	Hommes	Femmes	F observé p	
	<u>n</u> = 33	<u>n</u> = 39		
Épuisement émotif				
Fréquence	19.76	18.92	.12	.73
Intensité	28.12	27.49	.04	.84
Dépersonnalisation				
Fréquence	6.82	4.70	3.25	.08
Intensité	10.21	7.13	3.46	.07
Accomplissement personnel				
Fréquence	33.06 *	37.21 *	5.99	.02*
Intensité	36.76 *	40.13 *	4.04	.05*

p ≤ .05

hommes et les femmes au stade de l'exploration ne peut donc pas être rejetée.

- Palier d'enseignement

Quant au palier d'enseignement, ceux et celles qui sont au stade de l'exploration n'éprouvent pas l'épuisement émotif, la dépersonnalisation ou le sentiment d'accomplissement personnel différemment de façon significative selon qu'ils enseignent à l'élémentaire ou au secondaire. Les données du Tableau 18 justifient le rejet de l'hypothèse 4 en ce qui concerne le palier d'enseignement.

- Groupes d'âge

De même, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge lorsque nous examinons les trois aspects du burnout exprimés au stade de l'exploration. Nous devons donc rejeter l'hypothèse 4 compte tenu des données inscrites au Tableau 19

Hypothèse 5

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'établissement.

Tableau 18

Analyse de la varianceentre le palier élémentaire et le palier secondairequant à chacun des aspects du burnoutexpérimenté au stade de l'exploration

	Palier élémentaire $\underline{n} = 40$	Palier secondaire $\underline{n} = 32$	F observé	p
Épuisement émotif				
Fréquence	18.10	20.81	1.25	.27
Intensité	25.60	30.50	2.37	.13
Dépersonnalisation				
Fréquence	4.95	6.56	1.82	.18
Intensité	7.28	10.13	2.92	.09
Accomplissement personnel				
Fréquence	36.73	33.53	3.42	.07
Intensité	38.95	38.13	.23	.63

p $\leq .05$

Tableau 19

Analyse de la varianceentre les groupes d'âgequant à chacun des aspects du burnoutexpérimenté au stade de l'exploration

	30 ans et moins <u>n</u> = 8	31 à 40 ans <u>n</u> = 46	41 à 50 ans <u>n</u> = 16	51 et plus <u>n</u> = 2	F observé p	
Épuisement émotif						
Fréquence	13.38	19.50	22.13	16.00	1.40	.25
Intensité	19.63	28.85	29.13	25.00	1.15	.34
Déperson- nalisation						
Fréquence	3.00	5.74	7.00	4.00	1.19	.32
Intensité	5.13	8.87	9.50	7.00	.76	.52
Accomplisse- ment personnel						
Fréquence	38.38	34.78	34.13	44.50	1.75	.16
Intensité	44.13	37.48	38.25	44.50	2.53	.06

p $\leq$.05

- Sexe

Lorsque nous comparons les données obtenues pour les femmes et les hommes au stade de l'établissement, nous constatons qu'il n'y a pas de différence significative quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et du sentiment d'accomplissement personnel et quant à l'intensité de la dépersonnalisation. Compte tenu des données au Tableau 20, dans ces cas il y a lieu de rejeter l'hypothèse 5. Il y a toutefois une différence significative entre les hommes ($M = 7,41$) et les femmes ($M = 5,29$) quant à la fréquence de la dépersonnalisation, les hommes éprouvant plus souvent la dépersonnalisation. Ici nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse 5.

- Palier d'enseignement

Quant au palier d'enseignement, il n'y a pas de différence significative quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation chez ceux et celles qui sont au stade de l'établissement, qu'ils enseignent à l'élémentaire ou au secondaire. L'hypothèse 5 peut donc être rejetée dans ces cas. Cependant, il y a une différence significative quant au sentiment d'accomplissement personnel, les enseignantes et les enseignants

Tableau 20

Analyse de la variance
entre les hommes et les femmes
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade de l'établissement

	Hommes <u>n</u> = 51	Femmes <u>n</u> = 90	F observé	p
<u>Épuisement émotif</u>				
Fréquence	17.02	17.90	.23	.63
Intensité	23.78	25.30	.47	.49
<u>Dépersonnalisation</u>				
Fréquence	7.41 *	5.29 *	5.07	.03*
Intensité	9.00	7.09	2.93	.09
<u>Accomplissement personnel</u>				
Fréquence	37.43	37.49	.00	.96
Intensité	39.55	40.18	.27	.60

p $\leq$.05

du palier élémentaire qui sont au stade de l'établissement éprouvant plus souvent ($M = 38,14$) et plus intensément ($M = 40,59$) le sentiment d'accomplissement personnel que leurs collègues du palier secondaire ($M = 35,50$; $M = 37,97$). L'hypothèse 5 ne peut donc pas être rejetée. Les données sont résumées au Tableau 21.

- Groupes d'âge

D'autre part, lorsque nous examinons les données du Tableau 22, il est évident que l'analyse de la variance n'a décelé aucune différence significative entre les groupes d'âge au stade de l'établissement. Nous devons donc rejeter l'hypothèse 5 en ce qui concerne les groupes d'âge au stade de l'établissement.

Hypothèse 6

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du maintien.

- Sexe

Entre les hommes et les femmes qui sont au stade du maintien, il n'y a pas de différence significative quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et du sentiment

Tableau 21

Analyse de la variance
entre le palier élémentaire et le palier secondaire
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade de l'établissement

	Palier élémentaire $\underline{n} = 106$	Palier secondaire $\underline{n} = 36$	F observé	p
Épuisement émotif				
Fréquence	17.90	16.28	.64	.42
Intensité	24.70	24.36	.02	.89
Dépersonnalisation				
Fréquence	5.98	6.31	.09	.76
Intensité	7.50	8.58	.77	.38
Accomplissement personnel				
Fréquence	38.14 *	35.50 *	4.74	.03*
Intensité	40.59 *	37.97*	3.97	.05*

$p \leq .05$

Tableau 22

Analyse de la variance
entre les groupes d'âge
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade de l'établissement

	30 ans et moins <u>n</u> = 30	31-40 ans <u>n</u> = 71	41-50 ans <u>n</u> = 36	51 ans et plus <u>n</u> = 5	F observé p	
Épuisement émotif						
Fréquence	14.63	17.78	19.83	13.60	1.61	.19
Intensité	20.27	25.61	27.28	17.40	2.48	.06
Déperson- nalisation						
Fréquence	5.67	5.82	7.06	4.81	.59	.63
Intensité	6.20	7.85	8.89	8.20	.98	.40
Accomplisse- ment personnel						
Fréquence	38.77	36.79	37.50	39.20	.80	.50
Intensité	41.00	39.35	39.89	41.80	.53	.67

p $\leq$.05

d'accomplissement personnel. L'hypothèse 6 est donc rejetée dans ces cas. Il y a cependant une différence significative entre les hommes et les femmes au stade du maintien quant à la dépersonnalisation, les hommes éprouvant ce sentiment plus souvent ($M = 5,64$) et plus intensément ($M = 7,66$) que les femmes ($M = 4,29$; $M = 5,90$). L'hypothèse 6 ne peut donc pas être rejetée en ce qui concerne la dépersonnalisation. Les données sont regroupées au Tableau 23.

- Palier d'enseignement

Les données du Tableau 24 quant à elles indiquent qu'il n'y a pas de différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire en ce qui concerne la fréquence de l'épuisement émotif et la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel pour ceux et celles qui sont au stade du maintien. L'hypothèse 6 ne s'applique donc pas dans ces cas. Il y a toutefois une différence significative entre l'intensité de l'épuisement émotif ($M = 26,03$ pour le secondaire et $M = 22,27$ pour l'élémentaire) et la fréquence et l'intensité de la dépersonnalisation ($M = 5,56$ et $M = 7,97$ pour le secondaire; $M = 4,33$ et $M = 5,74$ pour l'élémentaire), ceux et celles oeuvrant au palier secondaire ayant obtenu une moyenne plus élevée dans les trois cas. Ici, l'hypothèse 6 ne peut donc pas être rejetée.

Tableau 23

Analyse de la variance
entre les hommes et les femmes,
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade du maintien.

	Hommes <u>n</u> = 58	Femmes <u>n</u> = 124	F observé	p
<u>Epuisement émotif</u>				
Fréquence	16.60	15.85	.29	.59
Intensité	24.88	22.71	1.43	.23
<u>Dépersonnalisation</u>				
Fréquence	5.64 *	4.29 *	4.83	.03*
Intensité	7.66 *	5.90 *	4.05	.05*
<u>Accomplissement personnel</u>				
Fréquence	37.78	37.97	.03	.86
Intensité	40.16	38.64	1.87	.17

p ≤ .05

Tableau 24

Analyse de la variance
entre le palier élémentaire et le palier secondaire
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade du maintien

	Palier élémentaire $\underline{n} = 124$	Palier secondaire $\underline{n} = 59$	F observé	p
Épuisement émotif				
Fréquence	15.89	16.53	.21	.65
Intensité	22.27 *	26.03 *	4.42	.04*
Dépersonnalisation				
Fréquence	4.33 *	5.56 *	4.06	.05*
Intensité	5.74 *	7.97 *	6.68	.01*
Accomplissement personnel				
Fréquence	38.59	36.64	3.47	.06
Intensité	39.42	38.68	.44	.51

$p \leq .05$

- Groupes d'âge

Enfin, comme l'indique le Tableau 25, il n'y a pas de différence significative entre les trois aspects du burnout expérimentés par les groupes d'âge au stade du maintien. L'hypothèse 6 dans ces cas doit donc être rejetée.

Hypothèse 7

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du désengagement.

- Sexe

Au stade du désengagement, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel. Dans ces cas, il y a lieu de rejeter l'hypothèse 7. Il y a toutefois une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la fréquence et l'intensité de la dépersonnalisation, les hommes au stade du désengagement éprouvant ce sentiment plus fréquemment ($M = 6,21$) et plus intensément ($M = 6,55$) que les femmes ($M = 4,68$; $M = 5,70$) à ce stade. Il y a aussi une différence significative entre les

Tableau 25
Analyse de la variance
entre les groupes d'âge
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade du maintien

	30 ans et moins $\underline{n} = 10$	31-40 ans $\underline{n} = 83$	41-50 ans $\underline{n} = 75$	51 ans et plus $\underline{n} = 15$	F observé	p
Épuisement émotif						
Fréquence	15.30	16.19	15.81	17.47	.17	.91
Intensité	20.70	24.35	22.85	23.67	.43	.74
Dépersonnalisation						
Fréquence	3.60	4.20	5.15	6.27	1.88	.13
Intensité	3.60	6.16	6.89	7.87	1.46	.22
Accomplissement personnel						
Fréquence	38.90	38.59	37.68	35.27	1.19	.32
Intensité	42.00	40.10	38.31	36.60	2.11	.10

p $\leq .05$

hommes et les femmes quant à la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel, les femmes éprouvant ce sentiment plus souvent ($M = 37,44$) que les hommes ($M = 34,50$) au stade du désengagement et par conséquent éprouvant moins de burnout dans ce domaine. Nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse 7 dans ces cas. Le Tableau 26 présente les données pertinentes.

- Palier d'enseignement

Lorsque nous examinons s'il y a une différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire au stade du désengagement, nous remarquons au Tableau 27 qu'il n'y a pas de différence significative quant à la fréquence de l'épuisement émotif, quant à la fréquence de la dépersonnalisation et quant à la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel. Nous pouvons alors rejeter l'hypothèse 7 dans ces cas. Par contre, il y a une différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à l'intensité de l'épuisement émotif et quant à l'intensité de la dépersonnalisation. Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire qui sont au stade du désengagement éprouvent l'épuisement émotif ($M = 29,79$) et la dépersonnalisation ($M = 8,95$) de façon plus intense que leurs collègues du palier élémentaire ($M = 24,43$; $M = 5,97$) à ce même stade. Nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse 7 dans ces cas.

Tableau 26

Analyse de la variance
entre les hommes et les femmes
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade du désengagement

	Hommes <u>n</u> = 58	Femmes <u>n</u> = 93	F observé p	
Épuisement émotif				
Fréquence	18.85	17.85	.33	.57
Intensité	28.53	24.45	3.72	.06
Dépersonnalisation				
Fréquence	6.21 *	4.68 *	4.21	.04*
Intensité	6.55 *	5.70 *	9.76	.002*
Accomplissement personnel				
Fréquence	34.50 *	37.44 *	5.46	.02*
Intensité	37.22	38.67	1.22	.27

p ≤ .05

Tableau 27

Analyse de la varianceentre le palier élémentaire et le palier secondairequant à chacun des aspects du burnoutexpérimenté au stade du désengagement

	Palier élémentaire $\underline{n} = 109$	Palier secondaire $\underline{n} = 43$	F	observé	p
<u>Épuisement émotif</u>					
Fréquence	17.43	20.14	2.13		.15
Intensité	24.43 *	29.79 *	5.61		.02*
<u>Dépersonnalisation</u>					
Fréquence	4.97	6.19	2.23		.14
Intensité	5.97 *	8.95 *	9.21		.002*
<u>Accomplissement personnel</u>					
Fréquence	36.92	34.79	2.43		.12
Intensité	37.97	38.58	.19		.67

p $\leq .05$

- Groupes d'âge

Enfin, le Tableau 28 permet d'observer qu'il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge quant au burnout qu'ils expérimentent en termes d'épuisement émotif, de dépersonnalisation et de sentiment d'accomplissement personnel au stade du désengagement. Nous devons donc rejeter l'hypothèse 7 dans le cas des groupes d'âge.

Sommaire des données pour les hypothèses 4, 5, 6 et 7

- Stade de l'exploration

- Au stade de l'exploration, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation.
- Au stade de l'exploration, les femmes éprouvent de façon significative le sentiment d'accomplissement personnel plus fréquemment et plus intensément que les hommes.
- Au stade de l'exploration, il n'y a pas de différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel.
- Au stade de l'exploration, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel.

Tableau 28
Analyse de la variance
entre les groupes d'âge
quant à chacun des aspects du burnout
expérimenté au stade du désengagement

	30 ans et moins $\underline{n} = 8$	31-40 ans $\underline{n} = 62$	41-50 ans $\underline{n} = 64$	51 ans et plus $\underline{n} = 18$	F	observé	p
Épuisement émotif							
Fréquence	17.25	19.73	17.69	15.17	1.04		.38
Intensité	26.38	28.32	24.86	21.44	1.64		.18
Dépersonnalisation							
Fréquence	5.63	5.68	5.11	4.67	.31		.82
Intensité	7.50	7.69	6.36	5.11	1.25		.29
Accomplissement personnel							
Fréquence	35.50	36.18	37.38	33.39	1.35		.26
Intensité	37.00	39.32	38.39	33.72	2.55		.06

$p \leq .05$

- Stade de l'établissement

- Au stade de l'établissement, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et du sentiment d'accomplissement personnel et quant à l'intensité de la dépersonnalisation.
- Au stade de l'établissement, les hommes éprouvent de façon significative plus fréquemment la dépersonnalisation que les femmes.
- Au stade de l'établissement, il n'y a pas de différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire en ce qui concerne la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation.
- Au stade de l'établissement, les enseignantes et les enseignants qui oeuvrent au palier élémentaire éprouvent de façon significative plus fréquemment et plus intensément un sentiment d'accomplissement personnel que leurs collègues du palier secondaire.
- Au stade de l'établissement, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel.

- Stade du maintien

- Au stade du maintien, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et du sentiment d'accomplissement personnel.
- Au stade du maintien, les hommes éprouvent de façon significative la dépersonnalisation plus fréquemment et plus intensément que les femmes.
- Au stade du maintien, il n'y a pas de différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à la fréquence de l'épuisement émotif et quant à la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel.
- Au stade du maintien, les enseignantes et les enseignants du palier secondaire éprouvent de façon

significativement plus intense l'épuisement émotif et de façon significativement plus fréquente et plus intense la dépersonnalisation que leurs collègues au palier élémentaire.

- Au stade du maintien, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel.

- Stade du désengagement

- Au stade du désengagement, il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif et quant à l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel.
- Au stade du désengagement, les hommes éprouvent significativement plus souvent et plus intensément la dépersonnalisation que les femmes.
- Au stade du désengagement, les femmes éprouvent significativement plus souvent un sentiment d'accomplissement personnel que les hommes.
- Au stade du désengagement, il n'y a pas de différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire quant à la fréquence de l'épuisement émotif, quant à la fréquence de la dépersonnalisation et quant à la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel.
- Au stade du désengagement, les enseignantes et les enseignants du palier secondaire éprouvent l'épuisement émotif et la dépersonnalisation de façon significativement plus intense que leurs collègues du palier élémentaire.
- Au stade du désengagement, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel.

Les Tableaux 29, 30 et 31 résument les différences significatives reliées aux hypothèses 4, 5, 6 et 7. Nous pouvons donc

Tableau 29

Différences significatives
entre les hommes et les femmes
quant au burnout
expérimenté à chacun des stades

	Épuisement émotif				Dépersonnalisation				Accomplissement personnel			
	Fréquence		Intensité		Fréquence		Intensité		Fréquence		Intensité	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Exploration									33.06	37.21	36.76	40.13
Établissement					7.41	5.29						
Maintien					5.64	4.29						
Désengagement					6.21	4.68			34.50	37.44		

Tableau 30

Différences significatives

entre le palier élémentaire et le palier secondaire

quant au burnout

expérimenté à chacun des stades

	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
	Fréquence	Intensité él. sec.	Fréquence	Intensité él. sec.	Fréquence	Intensité él. sec.
Exploration.						
Établissement					38.14	35.50 40.59 37.97
Maintien	22.27	26.03	4.33	5.56 5.74 7.97		
Désengagement	24.43	29.79		5.97 8.95		

Tableau 31

Différences significatives

entre les groupes d'âge

quant au burnout

expérimenté à chacun des stades

	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité

Exploration

Établissement

Maintien

Désengagement

nil

récapituler en rappelant qu'au stade de l'exploration, les femmes ont un sentiment d'accomplissement personnel plus fréquent et plus intense que les hommes. Au stade de l'établissement les hommes sont plus fréquemment dépersonnalisés que les femmes et les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire ont un sentiment d'accomplissement personnel plus fréquent et plus intense que leurs collègues du palier secondaire. Au stade du maintien les hommes éprouvent la dépersonnalisation plus souvent et plus intensément que les femmes. De même les enseignantes et les enseignants du palier secondaire au stade du maintien sont dépersonnalisés plus souvent et plus intensément que leurs collègues du palier élémentaire. Ils éprouvent aussi plus intensément l'épuisement émotif que leurs collègues de l'élémentaire. Enfin, au stade du désengagement, les hommes sont plus souvent et plus intensément dépersonnalisés que les femmes. Quant aux enseignantes et aux enseignants du palier secondaire, ils sont épuisés émotivement et dépersonnalisés plus intensément que leurs collègues du palier élémentaire. D'autre part, au stade du désengagement les femmes éprouvent un sentiment d'accomplissement personnel plus fréquent que les hommes. Les Annexes O, P et Q donnent des renseignements quant aux catégories de burnout selon le sexe, le palier et les groupes d'âge.

Dans le prochain chapitre, nous procédons à l'interprétation des données.

CHAPITRE VI

INTERPRÉTATION DES DONNÉES

Ce chapitre axé sur l'interprétation des données permet maintenant d'identifier quelques éléments de réponses à la question fondamentale de cette recherche, soit, "quelle est la nature de l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout chez les enseignantes et les enseignants?" L'analyse des cadres théoriques de Super et de Maslach a suggéré certaines orientations quant à la présence de sentiments associés au burnout au cours d'une carrière. Ce sont ces orientations qui sont explorées de plus près dans cette recherche.

Dans la première section de ce chapitre, il s'agit d'un résumé des données qui ont permis de vérifier jusqu'à quel point les manifestations du burnout c'est-à-dire l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment réduit d'accomplissement personnel sont significativement différentes compte tenu des stades de développement de la carrière. Nous commentons ces données en démontrant comment elles confirment ou infirment les hypothèses 1, 2 et 3. La deuxième section de ce chapitre qui s'adresse aux hypothèses 4, 5, 6 et 7 résume et commente ces mêmes manifestations du burnout mais en fonction des variables sexe, palier d'enseignement et groupes d'âge afin d'offrir quelques explications quant

aux différences significatives constatées et quant à certaines observations pertinentes.

1. Hypothèses 1, 2 et 3:

Manifestations de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades

Dans cette première section, nous nous attardons à chaque aspect du burnout c'est-à-dire à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel afin de confronter les données obtenues aux hypothèses de recherche. Après avoir examiné chaque aspect du burnout, nous proposons une discussion s'adressant de façon plus élaborée à l'interprétation des données.

Épuisement émotif

L'analyse des propos de Super et de Maslach a suggéré que l'épuisement émotif est très significatif au stade de l'exploration puisque la personne qui cherche sa place dans le monde du travail investit beaucoup d'elle-même. Si nous considérons les personnes qui débutent sur le marché du travail, ceci s'applique davantage car Maslach affirme que ce sont les moins de 30 ans qui éprouvent le plus d'épuisement émotif. Quant à ceux et celles qui sont au

stade de l'établissement et qui graduellement atteignent un statut plus valorisant, il semble que l'épuisement émotif diminue en importance alors qu'au stade subséquent, soit au stade du maintien, il est à son plus bas niveau compte tenu de l'expertise acquise et d'un sentiment de sécurité qui s'installe. Enfin au stade du désengagement l'épuisement émotif semble s'accroître, par rapport au stade précédent, devant l'éventualité d'une transition vers un autre style de vie.

Les orientations proposées suggèrent une différence entre l'épuisement émotif exprimé à chacun des quatre stades de développement de la carrière. L'hypothèse 1 a repris ceci:

Il y a une différence significative entre l'épuisement émotif exprimé au stade de l'exploration, l'épuisement émotif exprimé au stade de l'établissement, l'épuisement émotif exprimé au stade du maintien et l'épuisement émotif exprimé au stade du désengagement, tant pour la fréquence que pour l'intensité.

Les données obtenues ne permettent pas de conclure qu'il y a une différence significative entre les stades quant à l'épuisement émotif exprimé. Il faut rappeler que le Tableau 15 permet de constater que l'épuisement émotif est plus élevé au stade de l'exploration et moins élevé au stade du maintien. Cela va dans le sens de l'orientation proposée quoique l'épuisement émotif soit plus élevé qu'attendu au stade du désengagement. Il n'y a

toutefois pas de différence significative entre les stades. Cependant, lorsque nous examinons l'intensité de l'épuisement émotif aux stades de l'exploration et du maintien, nous pouvons constater la proximité de la probabilité (.06) de .05. L'analyse post hoc a aussi permis de déceler une différence significative suggérant qu'il faut au moins souligner que l'épuisement émotif a une signification particulière aux stades de l'exploration et du maintien. Il demeure que la différence significative attendue entre les stades ne s'est pas confirmée pour l'épuisement émotif. Il semble donc, que peu importe le stade, les enseignantes et les enseignants s'acquittent de leurs tâches avec sensiblement autant de dépense d'énergie.

Dépersonnalisation

Lorsque la manifestation de la dépersonnalisation est examinée à chacun des stades, il faut se rappeler que selon Maslach et Jackson (1981), la dépersonnalisation est reliée de près à l'épuisement émotif et suivrait donc la même trajectoire. C'est, par conséquent, également au stade de l'exploration que la dépersonnalisation serait plus élevée, diminuant au cours des stades de l'établissement et du maintien et augmentant à nouveau au stade du désengagement. C'est du moins l'orientation qui semble se dessiner à la suite de l'analyse des cadres théoriques.

Nous avons concentré la vérification de l'hypothèse 2 sur les différences attendues quant à la dépersonnalisation et sur la vérification de leur importance:

Il y a une différence significative entre la dépersonnalisation exprimée au stade de l'exploration, la dépersonnalisation exprimée au stade de l'établissement, la dépersonnalisation exprimée au stade du maintien et la dépersonnalisation exprimée au stade du désengagement, tant pour la fréquence que pour l'intensité.

La tendance exprimée dans cette recherche quant à l'intensité de la dépersonnalisation est conforme aux orientations prévues et confirme les différences entre les stades. De plus, il y a une différence significative entre l'intensité de la dépersonnalisation au stade de l'exploration et l'intensité de la dépersonnalisation au stade du maintien. Au stade de l'exploration, les enseignantes et les enseignants expriment une dépersonnalisation plus intense, correspondant à un degré modéré de burnout, que ceux et celles qui sont au stade du maintien alors qu'ici il s'agit d'un faible degré de burnout. Il faut noter que la dépersonnalisation est éprouvée plus fortement par les enseignantes et les enseignants qui sont au stade de l'exploration compte tenu des caractéristiques de ce stade. Celui ou celle qui se cherche dans le monde du travail est peut-être moins préoccupé par les besoins et les attentes de la clientèle et prend ses distances par rapport à celle-ci. Au stade du maintien, les chances sont qu'il y ait une satisfaction plus

grande ou au moins une réconciliation avec soi et avec son milieu de travail favorisant alors un regard plus positif de la clientèle.

Il n'y a toutefois pas de différence significative entre les autres stades lorsque nous examinons l'intensité de la dépersonnalisation. Ceci peut s'expliquer par l'importance des caractéristiques des stades de l'exploration et du maintien, caractéristiques qui les distinguent nettement des autres. De plus, il n'y a pas de différence significative entre les stades lorsque nous considérons la fréquence de la dépersonnalisation. Il semble que la dépersonnalisation soit éprouvée comparativement aussi souvent à un stade ou l'autre en ce sens qu'aucun stade ne se distingue significativement. Donc, peu importe le stade, les occasions d'éprouver la dépersonnalisation sont aussi nombreuses. Ce qui semble faire la différence est la perception et l'impact de cette perception que nous retrouvons en termes d'intensité surtout au stade de l'exploration.

Accomplissement personnel

Selon les orientations dégagées des cadres théoriques, le sentiment d'accomplissement personnel semble correspondre au statut professionnel, à l'influence exercée et à la contribution à l'avancement de la profession. Par conséquent, celui ou celle qui

est au stade de l'exploration et qui se cherche dans le monde du travail ne peut pas ressentir un sentiment d'accomplissement personnel très élevé. Par contre, au stade de l'établissement, à cause de l'expérience acquise et de la réalisation de projets plus valorisants, ce sentiment est plus marqué et atteint son apogée au stade du maintien. Enfin, le stade du désengagement prévoit un certain recul et par conséquent une productivité réduite diminuant par le fait même le sentiment d'accomplissement personnel. Ce sont du moins les orientations prévues quant à la présence du sentiment d'accomplissement personnel au cours de la carrière.

L'hypothèse 3 a donc vérifié jusqu'à quel point il y a une différence entre le sentiment d'accomplissement personnel exprimé à chacun des stades de développement de la carrière:

Il y a une différence significative entre le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'exploration, le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade de l'établissement, le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade du maintien et le sentiment d'accomplissement personnel exprimé au stade du désengagement, tant pour la fréquence que l'intensité.

Les données permettent d'observer que le sentiment d'accomplissement personnel, quant à sa fréquence, est éprouvé dans le sens attendu: peu fréquent au stade de l'exploration, augmentation au stade de l'établissement, apogée au stade du

maintien et diminution au stade du désengagement. De plus, les données confirment qu'il y a effectivement une différence significative entre la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel au stade de l'exploration et la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel au stade du maintien. Au stade de l'exploration les enseignantes et les enseignants éprouvent le sentiment d'accomplissement personnel moins souvent et éprouvent donc un degré significativement plus élevé de burnout que leurs collègues au stade du maintien. C'est en effet au stade du maintien que les enseignantes et les enseignants éprouvent plus souvent le sentiment d'accomplissement personnel et par conséquent connaissent un degré moins élevé de burnout. Il faut cependant souligner qu'il s'agit d'un degré modéré de burnout au stade de l'exploration tout comme au stade du maintien. La différence significative observée est conforme aux orientations prévues et s'explique certes en partie par le fait qu'une personne au stade de l'exploration, incertaine de son statut et de son avenir, peut difficilement avoir le sentiment de contribuer à l'avancement de sa profession. Par contre, une personne au stade du maintien, confiante en son expérience et se sentant en sécurité dans son emploi, peut très bien avoir un sentiment d'accomplissement personnel plus significatif.

Il n'y a cependant pas de différence significative entre d'autres stades quant à la fréquence du sentiment d'accomplissement

personnel. Encore là, il s'agit, à notre avis, d'une particularité qui caractérise les stades de l'exploration et du maintien, particularité qui n'existe pas entre d'autres stades. D'autre part, il n'y a pas de différence significative lorsque nous examinons l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades de développement de la carrière.

Il est tout de même intéressant de noter qu'il s'agit d'un degré modéré de burnout aux quatre stades lorsque nous considérons la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel. Puisque le sentiment d'accomplissement personnel exprimé révèle un degré modéré de burnout et puisqu'il n'y a pas de différence significative entre les stades, est-il possible de dégager un sentiment réduit d'accomplissement personnel ou de non-compétence chez l'ensemble des enseignantes et des enseignants? La question est posée ainsi puisqu'ils n'ont pas exprimé un sentiment très fort lorsqu'ils se sont prononcés sur leur capacité de comprendre la clientèle, de résoudre leurs problèmes, d'avoir une influence sur la vie des personnes, de créer une atmosphère détendue et d'accomplir des choses valables. S'il n'y a pas de différence entre les stades et que le degré de burnout est modéré à tous les stades, c'est peut-être que, peu importe le stade, la perception d'être quelqu'un dans la profession enseignante et de contribuer à son avancement est à peu près absente.

Discussion

Les données reliées à la vérification des hypothèses 1, 2 et 3 suggèrent deux observations principales. Nous pouvons retenir d'une part que l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel évoluent au cours de la carrière sensiblement selon les orientations dégagées des cadres théoriques de Super et de Maslach. Au cours du stade de l'exploration, les exigences exercent beaucoup de pression puisque la personne est dans une période d'adaptation et/ou de questionnement et puise abondamment dans ses ressources pour répondre aux attentes. Au stade de l'établissement cette pression diminue parallèlement avec l'acquisition de nouvelles compétences qui compensent en quelque sorte pour la dépense d'énergie alors qu'au stade du maintien c'est le sommet de la carrière caractérisé par une accalmie quelconque avant le stade du désengagement. Il y a en effet des différences intéressantes entre les stades.

Nous pouvons retenir d'autre part que l'intensité de la dépersonnalisation et la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel sont exprimés de façon significativement différente aux stades de l'exploration et du maintien. Dans ces cas, la distinction entre ces deux stades constitue une observation principale reliée aux hypothèses 1, 2 et 3 et s'explique à notre avis de trois façons.

Premièrement, lorsqu'il est question des personnes aux stades de l'exploration, et du maintien, il s'agit de deux groupes dont la préoccupation est totalement différente. Dans cette recherche, la moyenne d'âge du groupe au stade de l'exploration est 38 ans. Huit personnes ont moins de 30 ans, quarante-six personnes ont de 31 à 40 ans, seize personnes ont de 41 à 50 ans et deux personnes ont plus de 51 ans. Ce fait est très significatif puisque cela révèle qu'il ne s'agit pas tellement de personnes qui débutent dans une carrière mais bien de personnes qui en grande majorité reviennent au stade de l'exploration préoccupées par des tâches qui concernent habituellement des personnes qui débutent. Les personnes qui reviennent au stade de l'exploration vivent probablement ces tâches avec plus d'angoisse, car il s'agit de préciser les choix, rechercher l'information, acquérir les habiletés, décider et planifier des objectifs de carrière. Or, les personnes au stade de l'exploration sont possiblement plus vulnérables au burnout parce qu'elles n'ont peut-être pas obtenu une promotion attendue (Latack, 1984), parce qu'elles dépendent davantage de l'approbation du milieu (Maslach, 1982a), parce qu'elles sont plus idéalistes (Pines, Aronson et Kafry, 1982), parce que leurs points de repère sont externes à elles (McIntyre, 1981), parce qu'elles ne participent pas aux prises de décisions comme elles le voudraient (McDermott, 1984) ou parce qu'elles vivent une ambiguïté face à leurs rôles (Schwab et Iwanicki, 1982a). Il s'agit donc d'un groupe de personnes qui se cherchent et qui connaissent

inévitablement une dépersonnalisation plus intense et un accomplissement personnel moins fréquent que les personnes du groupe qui est au stade du maintien dont les préoccupations se résument à maintenir le poste occupé, à s'adapter aux changements, à poursuivre leur perfectionnement personnel, à établir des contacts et à contribuer à l'avancement de la profession. Les personnes au stade du maintien sont peut-être plus confiantes en elles-mêmes (Zager, 1982) et ont peut-être davantage recours à des groupes d'appui. Elles vivent des tâches qui sont traditionnellement socialement et professionnellement acceptables alors que ceux et celles qui sont au stade de l'exploration dévient quelque peu de la norme traditionnellement acceptable. Compte tenu de leur état de recherche, les personnes au stade de l'exploration sont plus vulnérables au burnout.

La compréhension de la distinction marquée entre le stade de l'exploration et le stade du maintien peut être facilitée par une deuxième explication reliée au degré de satisfaction. Dans cette recherche, 23% des personnes au stade de l'exploration sont peu satisfaites ou insatisfaites face à leur travail alors qu'il y en a 10% au stade du maintien. Face à leur carrière, 18% des personnes qui sont au stade de l'exploration sont peu satisfaites ou insatisfaites, alors qu'il y en a 6% au stade du maintien. Face aux

perspectives d'avenir dans leur carrière, 35% des personnes au stade de l'exploration sont peu satisfaites ou insatisfaites alors qu'au stade du maintien il y en a 16%. Pines, Aronson et Kafry (1982) abordent en effet la relation entre le burnout et la satisfaction au travail, tout comme Gould et Hawkins (1978) qui démontrent la relation qui existe entre la satisfaction et la performance au stade de l'établissement et Stumpf et Rabinowitz (1981) qui démontrent cette même relation au stade du maintien. Enfin lorsque nous examinons les données ayant trait à la possibilité de changer de carrière ou à l'examen des divers choix, 58% des personnes au stade de l'exploration et 15% des personnes au stade du maintien s'y trouvent. Ces renseignements quant au degré de satisfaction et quant à la possibilité de changer de carrière expliquent davantage la distinction marquée entre ces deux stades quant à l'intensité de la dépersonnalisation et quant à la fréquence du sentiment d'accomplissement personnel. Les documents M-4 à M-7 de l'annexe M présentent les données plus en détail.

Les différences significatives entre le stade de l'exploration et le stade du maintien s'expliquent troisièmement par le fait qu'il s'agit de deux temps forts d'une carrière: le temps de l'incertitude et le temps de la certitude. Ce sont en quelque sorte les antipodes de la carrière. Le temps de l'incertitude dans notre recherche désigne ceux et celles qui ont déjà fait le choix

de l'enseignement et qui ont un certain nombre d'années d'expérience mais qui s'interrogent sur leur choix ou veulent redéfinir ce choix. D'une part, les personnes au stade de l'exploration vivent une incertitude, une dissonance, dirait Riverin-Simard (1984), qui résulte des interrogations face à leur identité professionnelle. La dépersonnalisation est alors éprouvée plus intensément et le sentiment réduit d'accomplissement personnel plus fréquemment. D'autre part, les enseignantes et les enseignants qui sont au stade de l'exploration et qui vivent une période de questionnement font peut-être l'expérience d'un désillusionnement devant l'écart qui existe entre leurs attentes peut-être irréalistes et les réalités du milieu de travail comme le décrit Meyer (1982). Pourrait-il y avoir un conflit entre leurs objectifs et ceux du système scolaire ou encore, comme poursuit Meyer, est-il possible que leurs objectifs professionnels ne soient pas définis clairement? Le stade de l'exploration semble en effet être caractérisé par l'incertitude alors que le stade du maintien est plutôt le temps de la certitude. Selon les propos de Levinson et de ses collègues, (1978), ne serait-il pas question ici des enseignantes et des enseignants qui ont évalué positivement le développement de leurs compétences et leur avancement et qui jouissent maintenant d'une certaine satisfaction professionnelle? Ce temps de certitude ressemblerait aussi à l'intégration dont parle Riverin-Simard (1984).

Enfin, soulignons que cette recherche, tout en confirmant certaines différences significatives entre le stade de l'exploration et le stade du maintien quant au burnout expérimenté, ne permet pas d'établir une distinction entre d'autres stades. Tel qu'expliqué au préalable, les différences entre les stades de l'exploration et du maintien sont plus marquées compte tenu de la nature de ces stades. Les stades de l'établissement et du désengagement, tout en ayant leurs propres caractéristiques, ne seraient-ils pas, en quelque sorte des stades intermédiaires qui ne se différencient pas aussi clairement des autres stades?

2. Hypothèses 4, 5, 6 et 7:

Manifestations de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades compte tenu du sexe, du palier d'enseignement et des groupes d'âge

Dans cette deuxième section, nous retenons les différences significatives ayant trait à la manifestation de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel à chacun des stades, compte tenu des variables indépendantes résiduelles, soit le sexe, le palier d'enseignement et l'âge, et nous avançons quelques interprétations qui peuvent contribuer à la compréhension des données obtenues.

Stade de l'exploration

Comme nous l'avons souligné à quelques reprises, les enseignantes et les enseignants au stade de l'exploration sont préoccupés par le besoin de préciser le genre de travail qui leur plairait, de se renseigner sur les habiletés et les compétences requises, d'acquérir les qualifications nécessaires, de trouver le genre de travail souhaité et de planifier afin d'atteindre leurs objectifs de carrière. Compte tenu de ces tâches, nous avons vérifié si les hommes et les femmes au stade de l'exploration expérimentent le burnout différemment. De même, nous avons vérifié si le palier d'enseignement et l'âge sont des variables significatives dans l'expérimentation du burnout à ce stade. C'était l'objet de l'hypothèse 4:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'exploration.

Au stade de l'exploration, les données indiquent une différence significative entre les hommes et les femmes.

- Sexe

Lorsque nous comparons les données quant au burnout expérimenté par les hommes et les femmes au stade de l'exploration, il est possible de constater en effet que l'expérience se vit différemment lorsque nous examinons le sentiment d'accomplissement personnel. Les femmes font preuve d'un degré modéré de burnout dans ce cas mais les données démontrent qu'elles ressentent quand même plus souvent et plus intensément un sentiment d'accomplissement personnel que les hommes qui eux éprouvent un degré élevé de burnout dans ce domaine. Les femmes disent comprendre la clientèle, être capables de résoudre les problèmes de la clientèle, avoir une influence positive sur la vie des personnes et avoir accompli des choses valables dans leur travail plus souvent et plus intensément que les hommes. Comment expliquer qu'au stade de l'exploration, les femmes se sentent ainsi plus compétentes que les hommes?

Une première explication fait appel à la perception de la carrière. Les hommes, affirme McGill (1980), accordent une priorité à leur carrière; celle-ci est une source d'identité majeure pour eux. Cela est peut-être moins le cas pour les femmes. Lorsque les hommes vivent les perturbations du stade de l'exploration, il semble inévitable qu'ils ressentent vivement

l'écart entre leurs aspirations professionnelles et leurs réalisations et par conséquent un sentiment d'échec et d'incompétence. S'ils sont au stade de l'exploration c'est qu'ils réexaminent leur choix de carrière initial et considèrent les alternatives qui s'offrent à eux. En effet, 69% des hommes au stade de l'exploration envisagent la possibilité de changer de carrière ou prévoient changer de carrière alors que c'est le cas pour 49% des femmes. Cela est certes un signe de déception devant un rêve inachevé ou un signe d'exaspération (Harrison, 1983) devant les efforts non récompensés. Est-ce que les attentes des hommes sont plus grandes que celles des femmes? Ces attentes sont-elles plus idéalistes? Le pouvoir et le succès au travail sont-ils plus importants pour les hommes? Possiblement. Il demeure que c'est en fonction du travail qu'ils se définissent surtout (Friedan, 1983), même si cela tend à changer, vivant par le fait même une désillusion plus grande et un sentiment d'incompétence plus fort lorsque leurs aspirations professionnelles ne sont pas comblées ou ne semblent pas pouvoir être comblées dans un avenir rapproché.

En deuxième lieu, nous pouvons peut-être expliquer ce sentiment réduit d'accomplissement personnel chez les hommes comme une conséquence du processus de socialisation. La société traditionnelle s'attend à ce que les hommes fassent preuve de stabilité et réussissent au travail. Or, lorsqu'ils se confrontent

aux tâches du stade de l'exploration ils ressentent d'une part la pression sociale et d'autre part le besoin de redéfinir leur choix de carrière, de se désolidariser du réseau des comportements (Artaud, 1979) qu'ils ont adoptés jusque-là pour renouveler leur identité, pour donner un peu d'espace à leurs questions et accueillir d'autres réponses. Il semble bien que l'état de dissonance (Artaud, 1979) que nous pouvons attribuer au stade de l'exploration ait un impact plus significatif chez les hommes à cause de la place centrale du travail dans leur vie et à cause des attentes de la société, ce qui accentue par conséquent le sentiment réduit d'accomplissement personnel lorsqu'ils se dissocient de ces attentes.

Enfin, en troisième lieu, il est plausible d'expliquer le sentiment réduit d'accomplissement personnel des hommes par rapport aux femmes en nous référant aux critères de compétence. Dans leur questionnaire mesurant cet aspect du burnout, Maslach et Jackson (1981) parlent, entre autres, de compréhension de la clientèle, de résolution de problèmes de la clientèle et d'influence sur la vie des personnes. Or, ces critères sont peut-être moins significatifs pour les hommes. Si Maslach et Jackson avaient mesuré le sentiment d'accomplissement personnel en fonction de la gestion d'un programme ou d'un personnel, en fonction du pouvoir exercé ou d'objectifs atteints, est-ce que les hommes se seraient identifiés

d'avantage à ces critères? C'est une question de vocabulaire, mais surtout une question de reflet d'une réalité sociale qui est peut-être plus significative pour eux. Il se peut aussi que les critères de réussite auxquels se réfèrent les hommes soient plus à long terme ou plus absolus comme par exemple une promotion. Il semble que les hommes poursuivent des objectifs à long terme alors que les femmes s'attardent davantage au court terme sans trop se soucier des implications à long terme (Pines, Aronson et Kafry, 1982). Cela suggère que les points de repère auxquels les hommes peuvent se référer pour mesurer leur compétence sont peu nombreux et davantage distants alors que les femmes peuvent se référer à des points de repère plus immédiats et plus nombreux pour recevoir une rétroaction sur leur performance leur permettant alors de mieux se situer par rapport à leur accomplissement personnel. L'importance des critères de compétence dans la mesure du sentiment d'accomplissement personnel s'applique probablement à tous les stades de développement de la carrière mais s'accroît peut-être au stade de l'exploration à cause des incertitudes qui sont particulières à ce stade.

Ce sont là quelques pistes de réflexion quant à l'explication du sentiment d'accomplissement personnel plus élevé chez les femmes que chez les hommes au stade de l'exploration.

Stade de l'établissement

Les enseignantes et les enseignants au stade de l'établissement sont intéressés à s'installer dans leur milieu de travail, à faire leur place, à réaliser des projets qui vont les aider à établir leur réputation professionnelle, à atteindre une stabilité, à devenir compétents, efficaces et dignes de confiance, à planifier leur avancement et à accéder à un poste de plus grande responsabilité. Devant ces tâches du stade de l'établissement, la question se pose à savoir si le burnout expérimenté est différent compte tenu du sexe, du palier d'enseignement et de l'âge. L'hypothèse 5 a permis d'examiner ceci.

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade de l'établissement.

Au stade de l'établissement, l'analyse des données a démontré une différence significative entre les hommes et les femmes et entre les paliers d'enseignement.

- Sexe

Il y a en effet une différence significative entre les hommes



et les femmes quant au burnout mesuré en fonction de la fréquence de la dépersonnalisation. Les femmes vivent un faible degré de burnout alors que les hommes vivent un degré modéré de burnout.

Les hommes disent donc faire preuve de dépersonnalisation plus souvent que les femmes c'est-à-dire se sentir indifférents, insensibles, endurcis et traiter certains élèves comme des objets. (Questionnaire sur les services à caractère social). Une première explication se réfère à nouveau à la perception de la carrière. Les tâches du stade de l'établissement sont surtout orientées vers l'acquisition de compétences et la réussite. Or, selon Pines, Aronson et Kafry (1982), les hommes perçoivent leur carrière comme une progression ascendante marquant la reconnaissance de leur compétence professionnelle alors que les femmes attribuent moins d'importance à la promotion. Est-ce possible que les hommes soient davantage centrés sur l'atteinte d'un statut ou sur l'accès à un poste administratif et moins sur la qualité de leur présence auprès des élèves? L'enseignement aux élèves est-il perçu par eux comme un moyen d'atteindre un objectif de carrière ou comme la raison d'être de leur engagement professionnel?

Une deuxième tentative d'explication, connexe à la première, est la socialisation des rôles. Les stéréotypes sexuels veulent que la femme soit sensible aux besoins des autres, sympathique,

affectueuse, davantage orientée vers la clientèle (Pines, Aronson et Kafry, 1982). Même si la tendance actuelle est de s'éloigner de ces stéréotypes, est-il possible qu'ils persistent encore en ce sens que les hommes dans l'enseignement se voient davantage comme des fonctionnaires? N'est-il pas possible que les femmes perpétuent aussi des stéréotypes en s'accrochant à leur image de personnes centrées sur les autres. Ce serait alors difficile pour elles d'avouer être insensibles ou indifférentes. L'acquisition de leur compétence et leur réussite au cours du stade de l'établissement seraient donc envisagées en fonction de la qualité de leur rendement auprès des élèves.

Dans un même sens, nous offrons une troisième explication au fait que les hommes se perçoivent comme étant plus endurcis et plus indifférents que les femmes. Leur déshumanisation des élèves serait-elle un mécanisme de défense, une façon de se protéger, une stratégie pour ne pas s'impliquer émotionnellement? S'ils intellectualisent davantage, utilisent un langage impersonnel, évitent certaines circonstances plus engageantes et nient leurs propres sentiments, il y a de fortes chances, comme l'expliquent Maslach et Pines (1977), que leur dépersonnalisation serve d'écran à leur crainte d'établir des liens affectifs. Chez les femmes, la qualité des relations professionnelles l'emporte sur l'ambition et la compétition (Pines, Aronson et Kafry, 1982) ce qui explique

l'importance qu'elles semblent accorder à leur relation avec les élèves. Enfin, les hommes se disent-ils plus dépersonnalisés précisément parce qu'ils ont peu de contact avec eux-mêmes (Freudenberger, 1980) et qu'ils ne prennent pas suffisamment conscience de certaines dimensions de leur être intérieur (Artaud, 1979) ce qui fait en sorte que leur relation avec les élèves en soit marquée? Peut-être qu'au cours du stade de l'établissement les dimensions affectives chez les hommes sont releguées à l'arrière-plan afin qu'ils puissent se concentrer intensément sur les tâches à accomplir et les objectifs de carrière à atteindre.

- Palier d'enseignement

Lorsque nous nous attardons au palier d'enseignement, les enseignantes et les enseignants au stade de l'établissement expérimentent différemment le sentiment d'accomplissement personnel. En effet, les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire expriment un sentiment plus fréquent et plus intense d'accomplissement personnel que leur collègues du palier secondaire.

Le personnel enseignant du palier élémentaire se sent plus compétent que le personnel enseignant du palier secondaire c'est à dire qu'il comprend davantage ce que sa clientèle ressent, qu'il résout de façon très efficace ses problèmes, qu'il a une

influence positive sur la vie des personnes et qu'il accomplit beaucoup de choses valables. Ici encore, il est possible, à notre avis, que ce soit une question de vocabulaire. Les critères utilisés pour mesurer la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel reflètent peut-être davantage le climat du milieu scolaire élémentaire parce qu'ils se réfèrent surtout aux élèves. Ces critères ne sont-ils pas plus significatifs au palier élémentaire où les élèves semblent être au centre de la vie scolaire et la source principale de l'engagement? Au palier secondaire, où il y a une forte concentration d'hommes, il se peut que les critères de compétence significatifs pour eux soient davantage reliés aux objectifs de carrière ou aux signes extérieurs d'avancement dans la carrière. Il est donc question de vocabulaire et de critères traduisant, à notre avis, des réalités qui rejoignent peut-être davantage ceux et celles qui oeuvrent à l'élémentaire, ce qui expliquerait possiblement l'expression plus fréquente et plus intense du sentiment d'accomplissement personnel chez ceux et celles qui sont au stade de l'établissement.

Cette différence est peut-être aussi reliée au climat de l'école. Au palier élémentaire le milieu de travail n'est-il pas plus personnel? Est-ce possible que ceux et celles qui enseignent à l'élémentaire se sentent plus compétents parce qu'ils ont l'occasion de recevoir une rétroaction plus personnalisée et plus

fréquente qui favorise une prise de conscience de leur compétence? Le nombre d'élèves auxquels ils s'adressent est moins grand et le temps de contact est plus prolongé ce qui leur permet d'observer de plus près les progrès accomplis. Au palier élémentaire, où il y a plus de femmes, les personnels enseignants sont moins nombreux, l'échange professionnel est peut-être favorisé à cause de la polyvalence des matières enseignées et à cause de l'entraide et de l'appui qui sont peut-être plus spontanés. Quoique les tâches du stade de l'établissement soient présentes également chez ceux et celles qui oeuvrent à l'élémentaire et au secondaire, il demeure que les enseignantes et les enseignants de l'élémentaire, tout en étant préoccupés par l'importance de se tailler une place au sein de la profession, ont peut-être moins d'absolus quant à l'atteinte de leurs objectifs personnels et reçoivent peut-être plus d'encouragement face à leurs initiatives puisqu'ils éprouvent un sentiment d'accomplissement personnel plus souvent et plus intensément que leurs collègues du palier secondaire.

Stade du maintien

Les personnes qui sont préoccupées davantage par les tâches du stade du maintien pensent surtout à maintenir le poste occupé, à tenir bon devant la compétition, à s'adapter aux changements, à mettre à jour leurs connaissances et parfois même à explorer de

nouveaux domaines. En tenant compte de certaines variables indépendantes résiduelles, nous avons vérifié s'il y avait des différences quant au burnout éprouvé au cours de ce stade. C'était l'objectif visé par l'hypothèse 6:

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du maintien.

Au stade du maintien, les différences significatives observées concernent encore une fois les hommes et les femmes et les paliers d'enseignement.

- Sexe

Les données permettent de constater que c'est en fonction de la dépersonnalisation que les hommes et les femmes vivent une expérience de burnout significativement différente au stade du maintien. Les hommes se disent dépersonnalisés plus souvent et plus intensément que les femmes. Au cours de ce stade, les occasions où ils se sentent insensibles ou indifférents sont donc plus nombreuses pour les hommes que les femmes et elles ont un impact plus intense sur eux que sur les femmes. Qu'est-ce qui peut expliquer que, face aux mêmes tâches du stade du maintien, les

hommes se sentent dépersonnalisés plus souvent et plus intensément que les femmes?

C'est, à notre avis, la suite d'une tendance établie au stade de l'établissement. Les hommes ont possiblement beaucoup misé sur leur carrière au stade de l'établissement. Au stade du maintien ou bien ils ont réalisé leur rêve, ou bien ils se sont réconciliés avec un rêve inachevé, ou bien ils éprouvent une déception. Le goût d'aller de l'avant est peut-être moins grand et la poursuite d'objectifs moins prioritaire. De fait, les hommes se disent moins souvent dépersonnalisés au stade du maintien, par rapport aux autres stades. Serait-ce qu'ils sont moins centrés sur leurs objectifs de carrière et un peu plus sur les élèves? Serait-ce leur besoin de générativité qui prend de l'importance? De toute manière, au stade du maintien, ils sont encore plus souvent et plus intensément dépersonnalisés que les femmes puisqu'au cours du stade de l'établissement ils ont possiblement développé une attitude insensible et indifférente face aux élèves et c'est cette même attitude qui persiste. Que ce soit à cause de la priorité de leurs objectifs de carrière ou du rôle stéréotypé qu'ils ont accepté de jouer, il est difficile pour eux, arrivés au stade du maintien de changer leur attitude et de créer des liens plus significatifs avec leurs élèves. Ceci est conséquent avec les tâches du stade puisqu'à ce stade, il est davantage question de maintenir le statu quo plutôt que d'explorer de nouveaux territoires.

- Palier d'enseignement

Les enseignantes et les enseignants au stade du maintien font une expérience significativement différente face à l'épuisement émotif selon qu'ils oeuvrent au palier élémentaire ou au palier secondaire. En effet, les enseignantes et les enseignants du palier secondaire, même s'ils ne se sentent pas plus souvent épuisés que leurs collègues de l'élémentaire, expriment qu'ils vivent cet épuisement émotif plus intensément. Une raison principale pour cette différence est à nouveau, à notre avis, le milieu d'enseignement. Il semble y avoir, au palier élémentaire, une structure plus personnalisée favorisant la mise en commun des difficultés rencontrées, l'appui des collègues et la résolution des problèmes. Malgré les nombreuses occasions d'épuisement émotif, les enseignantes et les enseignants de l'élémentaire semblent trouver davantage de façons de faire face aux situations stressantes. Un autre facteur à considérer est possiblement la composition des groupes: les femmes enseignent en majorité à l'élémentaire et les hommes en majorité au secondaire. Les femmes au stade du maintien sont à notre avis plus préoccupées de maintenir le momentum établi car leur épuisement émotif a diminué par rapport au stade précédent. Les hommes quant à eux ont déjà dépensé beaucoup d'énergie au stade de l'établissement pour se tailler une place et ont par conséquent puisé beaucoup dans leurs

ressources. Rendus au stade du maintien, les hommes fournissent peut-être un dernier effort pour franchir de nouvelles étapes en puisant dans des ressources déjà limitées ce qui engendre alors un épuisement émotif plus intense. En effet, l'épuisement émotif exprimé par les hommes au stade du maintien est supérieur à l'épuisement émotif exprimé au stade de l'établissement. Puisqu'ils sont plus nombreux au palier secondaire, cet épuisement se transpose peut-être à ce palier.

Une autre différence significative évidente lorsque nous considérons les paliers d'enseignement au stade du maintien est la dépersonnalisation, tant pour la fréquence que pour l'intensité. Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire se sentent plus souvent et plus intensément dépersonnalisés que leurs collègues de l'élémentaire. C'est quand même à ce stade que la dépersonnalisation est la moins fréquente et la moins intense pour les paliers mais il y a tout de même une différence significative entre les deux paliers. Cette différence se retrouve également dans d'autres études telles l'étude de Borthwick et al. (1982) et l'étude de Schwab et Iwanicki (1982b). Nous pouvons interpréter les données obtenues de diverses façons. Il faut d'abord rappeler qu'au stade du maintien les hommes se disent plus dépersonnalisés que les femmes. De même, au stade du maintien, le palier secondaire exprime plus de dépersonnalisation. Puisque les hommes

enseignent en grande majorité au palier secondaire, la différence observée quant à la dépersonnalisation est-elle attribuable au palier ou au sexe? Si c'est plutôt attribuable au sexe, il faut reprendre les explications proposées au préalable. Les hommes concentrés sur leurs objectifs de carrière ont peut-être moins de temps et moins de place pour les élèves, ce qui engendre leur indifférence. Si, d'autre part, il s'agit pour eux de perpétuer un rôle stéréotypé qui ne leur permet pas d'exprimer leur sollicitude et leur intérêt pour le bien-être des élèves, ils adoptent une attitude négative et distante.

Par contre, si la différence observée quant à la dépersonnalisation est plutôt attribuable aux paliers, nous pouvons souligner que la clientèle scolaire a probablement un grand rôle à jouer dans ce sentiment de dépersonnalisation plus fréquent et plus intense éprouvé au palier secondaire. Les adolescentes et les adolescents qui fréquentent l'école secondaire sont en quête de leur identité, de leur indépendance et de leur autonomie. Cela crée parfois des conflits d'autorité et peut susciter une attitude intransigente chez le personnel enseignant du palier secondaire. D'autre part les jeunes affichent très souvent un air de suffisance qui peut provoquer en retour une réaction d'indifférence chez les enseignantes et les enseignants. Au palier élémentaire, c'est le contraire: les élèves prennent une place affective très grande et

il est presque impossible pour les enseignantes et les enseignants d'être indifférents ou insensibles. Enfin, la structure au palier secondaire favorise moins la création de relations interpersonnelles entre le personnel et les élèves. Les élèves sont plus nombreux, le temps de contact limité et le climat plus impersonnel. Dans l'ensemble, serait-il possible de retenir que les enseignantes et les enseignants au palier secondaire investissent beaucoup d'eux-mêmes aux stades de l'exploration et de l'établissement pour établir des relations interpersonnelles significatives avec leurs élèves. Il semble toutefois qu'au stade du maintien et, comme nous le verrons, au stade du désengagement, ils ont moins le goût de continuer à créer des liens et s'en tiennent au statu quo. Cela est peut-être attribuable à l'intensité de l'épuisement émotif qu'ils éprouvent et/ou à une certaine démission face à leur rôle de bâtisseurs d'une société éducative pour des élèves qui parfois ne semblent pas vouloir en bénéficier.

Stade du désengagement

Parmi les tâches caractéristiques du stade du désengagement, nous pouvons retenir l'intérêt à trouver des façons plus faciles de faire son travail, à diminuer les heures de travail, à éviter des tensions, à découvrir plus de passe-temps, à bien préparer la retraite, à économiser pour la retraite et à profiter du temps

libre, une fois à la retraite. Compte tenu de ces tâches, il était intéressant d'examiner s'il y avait des différences quant au sexe, au palier d'enseignement et aux groupes d'âge. L'hypothèse 7 poursuivait ceci :

Il y a une différence significative entre les hommes et les femmes, entre le palier élémentaire et le palier secondaire, et entre les groupes d'âge quant à la fréquence et l'intensité de l'épuisement émotif, de la dépersonnalisation et du sentiment d'accomplissement personnel exprimés au stade du désengagement.

Les hommes et les femmes ainsi que les paliers d'enseignement ont révélé des différences significatives lors de l'analyse des données.

- Sexe

Il y a de fait, une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la dépersonnalisation. En effet, au stade du désengagement, les hommes éprouvent la dépersonnalisation plus souvent et plus intensément que les femmes, faisant ainsi preuve d'une certaine constance dans leur carrière. Devant les tâches de ce stade accentuant le recul face au milieu de travail et l'intérêt pour la retraite, la fréquence et l'intensité de la dépersonnalisation chez les hommes s'accroissent par rapport au stade précédent. Cela semble être conséquent avec les tâches de ce stade.

où il est question de recul et de modification des intérêts. Il demeure que les hommes à ce stade vivent une dépersonnalisation exprimant un degré modéré de burnout alors que chez les femmes il s'agit d'un faible degré de burnout.

Une autre différence significative identifiée est cette différence entre les hommes et les femmes quant à la fréquence, du sentiment d'accomplissement personnel. Les femmes disent éprouver ce sentiment plus souvent que les hommes. Il faut remarquer qu'aux quatre stades de développement de la carrière, les femmes ont exprimé une fréquence du sentiment d'accomplissement personnel à peu près identique. Chez les hommes il y a une augmentation de la fréquence jusqu'au stade du maintien et une baisse importante de la fréquence au stade du désengagement. Rendus à la fin de leur carrière, les hommes sont-ils plus sévères dans l'évaluation de leurs réalisations professionnelles? Avaient-ils des attentes plus grandes, plus idéalistes que les femmes? Sont-ils déçus, amers à la lecture de leur histoire professionnelle? Les femmes quant à elles se sentent plus souvent compétentes que les hommes. En présence des tâches du stade du désengagement elles disent encore jouer un rôle important au sein de la profession, faisant ainsi preuve d'un engagement jusqu'au bout. Est-ce qu'il se peut que leur perception d'elles-mêmes soit plus positive que la perception des hommes pour eux-mêmes? Est-il possible que la résistance

physique et psychologique des femmes soit plus forte que la résistance des hommes? Les stratégies d'intervention des femmes face au stress au cours de leur carrière sont-elles plus efficaces?

- Palier d'enseignement

Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire au stade du désengagement expriment un épuisement émotif plus intense et une dépersonnalisation plus intense que leurs collègues du palier élémentaire. L'épuisement émotif et la dépersonnalisation sont aussi fréquents à un palier qu'à l'autre mais au palier secondaire les enseignantes et les enseignants ressentent plus intensément leur impact. Cette différence significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire ressemble beaucoup au scénario du stade du maintien. Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire ont-ils démissionné dès le stade du maintien face aux efforts non récompensés ou face aux nombreuses exigences et nombreuses perturbations qui ont marqué le système secondaire depuis quelques années? S'agit-il d'un stress accumulé au cours des années qui provoque le sentiment d'être vidé, à bout de forces et engendrant par conséquent une attitude négative? La spécialisation dans une matière académique peut-elle avoir contribué à l'insécurité devant la baisse des effectifs, la restructuration des programmes et le parachèvement du système séparé? Toutes les

décisions reliées à ces événements ont certes eu un impact important sur l'enseignement au palier secondaire et provoqué un épuisement émotif et une dépersonnalisation plus intenses qu'au palier élémentaire.

Discussion

Dans cette dernière partie du chapitre sur l'interprétation des données, nous voulons souligner et commenter brièvement certaines données qui fournissent des renseignements additionnels à notre compréhension de l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout en fonction de chacune des variables indépendantes résiduelles c'est-à-dire le sexe, le palier d'enseignement et les groupes d'âge.

- Sexe

L'analyse des données n'a pas permis d'identifier une différence significative entre les hommes et les femmes quant à l'épuisement émotif. Cependant, il est intéressant de remarquer qu'aux stades de l'exploration, du maintien et du désengagement ce sont les hommes qui éprouvent le plus souvent et le plus intensément l'épuisement émotif. Il n'y a qu'au stade de l'établissement que les femmes ont une moyenne plus élevée que les

hommes. Cela s'explique peut-être par le fait que les tâches de ce stade sont centrées sur l'avancement dans la carrière et qu'il est fort possible que les femmes à ce stade vivent intensément un conflit entre la famille et la carrière et qu'elles aient des décisions à prendre qui ont des conséquences importantes. Il demeure qu'au cours de la carrière, les hommes font l'expérience de l'épuisement émotif beaucoup plus que les femmes. Cela va à l'encontre des résultats de recherches diverses. En effet, Maslach (1982a) souligne que les femmes ont tendance à éprouver un peu plus d'épuisement émotif. Elle écrit:

There is still something about the personal qualities that distinguish the two sexes that makes depersonalization more of a problem for men, and emotional exhaustion more of a problem for women. (p. 58)

De même, Pines, Aronson et Kafry (1982) disent aussi que les femmes souffrent plus d'épuisement. Puisque les femmes dans notre recherche n'ont pas exprimé un épuisement émotif plus fréquent et plus intense que les hommes à trois des quatre stades de développement de la carrière est-il possible que ce soit parce qu'elles investissent moins d'elles-mêmes dans leur carrière? Est-il possible que ce soit parce qu'elles persistent à véhiculer une image de la super-femme, celle qui excelle en tout (Malone, 1986) et qu'elles tendent à se cacher derrière le masque du bien faire (Friedan, 1983)? Est-il possible que les femmes aient de la

difficulté à reconnaître les effets de la double tâche et qu'elles ne se donnent pas le droit d'être fatiguées puisque, à leurs yeux, ce serait admettre un échec ou une incapacité d'intégrer leur rôle professionnel et leur rôle familial (Yogev, 1982)? Éprouver un malaise face à une situation pourrait vouloir dire prendre des décisions pour dissiper ce malaise. Enfin, il faut, bien entendu, souligner aussi la possibilité que les femmes expriment moins d'épuisement parce qu'elles ont des stratégies plus efficaces de prévention et d'intervention face au stress. À titre d'exemple, dans une étude, Pines (1983) a conclu que les hommes reconnaissent l'importance de l'appui social seulement lorsqu'ils vivent un burnout significatif alors que chez les femmes les diverses formes d'appui sont toujours importantes. Il est certes intéressant de constater dans cette recherche que les femmes disent éprouver moins d'épuisement émotif que les hommes. Ce serait d'autant plus intéressant de saisir toute la portée de ce message. Ceci mérite, à notre avis, d'être exploré davantage.

Une autre observation intéressante concerne la dépersonnalisation, qui, comme nous l'avons déjà mentionné, est surtout le problème des hommes, dit Maslach (1982a). Les études de Federman (1984), Johnson et al. (1981), McIntyre (1981), Schwab et Iwanicki (1982b) et Zager (1982) sur le burnout démontrent également plus de dépersonnalisation chez les hommes. Or, dans notre recherche,

les données confirment ces conclusions car les hommes éprouvent la dépersonnalisation plus souvent et plus intensément que les femmes aux quatre stades de développement de la carrière. De plus, la différence est significative aux stades de l'établissement, du maintien et du désengagement. Une tendance aussi prononcée et une différence aussi évidente suggèrent, à notre avis, qu'une explication s'enracine dans une éducation qui a accentué les rôles comme étant masculins ou féminins. Pour être fidèles à l'image apprise, les femmes doivent être sensibles, attentives, sociables. Les hommes quant à eux doivent être plus fermes, rationnels et centrés sur la tâche selon les attentes d'autrefois. Il faut rappeler qu'à une exception près, l'intensité de la dépersonnalisation chez les hommes diminue d'un stade à l'autre c'est-à-dire à mesure que leur carrière avance. Serait-ce qu'ils se permettent alors d'être plus près de leur clientèle à mesure que la réussite de leur carrière prend moins d'importance? Tout en attribuant la cause de la dépersonnalisation en partie à un conditionnement du passé, il est inquiétant de constater qu'en 1986, malgré les efforts de sensibilisation et de changement, les hommes se voient plus négatifs, insensibles et indifférents que les femmes face à leurs élèves. Ce qui est également inquiétant c'est de prendre conscience que le système scolaire perpétue ainsi des stéréotypes.

Enfin, le sentiment d'accomplissement personnel n'est pas très

significatif lorsque nous examinons les données obtenues chez les hommes et chez les femmes. Au stade de l'exploration, les femmes se sentent plus souvent et plus intensément compétentes que les hommes et éprouvent ce sentiment significativement plus souvent au stade du désengagement. Nous pouvons retenir ici qu'à une exception près, les femmes ont un sentiment d'accomplissement plus fréquent et plus intense à tous les stades de développement de la carrière. Cependant, ce qu'il faut surtout retenir c'est qu'à tous les stades, sauf à celui de l'exploration pour les hommes, tant pour la fréquence que pour l'intensité, les enseignantes et les enseignants expriment un degré modéré de burnout. C'est donc dire que la fréquence et l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel ne sont pas particulièrement présents au cours de leur carrière. Au stade de l'exploration, les hommes expriment même un degré élevé de burnout. Le système scolaire valorise-t-il si peu son personnel enseignant? Le personnel enseignant a-t-il une si pauvre image de lui-même? La constante inquiétante face au sentiment d'accomplissement personnel manifesté au cours de chaque stade de la carrière mérite d'être étudiée davantage.

- Palier d'enseignement

Une observation à dégager des données qui ont trait au palier d'enseignement est que chaque fois qu'il y a une différence

significative entre le palier élémentaire et le palier secondaire, c'est le palier élémentaire qui est toujours en meilleure situation. Au stade de l'établissement les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire ont un sentiment d'accomplissement personnel plus fréquent et plus intense. Au stade du maintien, les enseignantes et les enseignants du palier secondaire sont émotivement épuisés plus intensément et dépersonnalisés plus fréquemment et plus intensément. Au stade du désengagement ils sont émotivement épuisés et dépersonnalisés plus intensément. Les enseignantes et les enseignants du palier secondaire n'ayant pas éprouvé un sentiment d'accomplissement personnel très élevé au stade de l'établissement, une fois rendus aux stades du maintien et du désengagement semblent donc commencer à avoir plus de difficulté avec les exigences de la tâche et à adopter une attitude plus négative face aux élèves. Cette expérience différente au palier secondaire est peut-être la conséquence des grands milieux scolaires impersonnels et possiblement un effet très évident des dérangements, des incertitudes et des insécurités créés par le dossier du parachèvement du système séparé depuis près de trois ans. Ce serait cependant trop facile d'attribuer le malaise actuel entièrement à cette cause. Il semble qu'au début de la carrière il y a un investissement incalculable mais devant les efforts pour créer un climat plus personnel qui ne produisent pas tous les résultats espérés et devant les obstacles multiples et

tenaces, les enseignantes et les enseignants du palier secondaire, rendus aux stades du maintien et du désengagement, succombent plus que leurs collègues de l'élémentaire à l'épuisement émotif et à la dépersonnalisation. Il faudrait poursuivre l'analyse de cette situation.

- Groupes d'âge

En dernier lieu, il faut souligner qu'il n'y a aucune différence significative entre les groupes d'âge à aucun stade de développement de la carrière. C'est donc dire que peu importe l'âge, les enseignantes et les enseignants n'éprouvent pas le burnout de façon différente à l'un ou l'autre des stades au cours de la carrière. Compte tenu de ces données, il semble bien que le vieillissement ne soit pas le facteur qui expliquerait la présence du burnout lorsque nous examinons les stades de développement de la carrière. De plus, lorsque nous faisons abstraction des stades, d'une part les enseignantes et les enseignants de 31 à 40 ans éprouvent un épuisement émotif intensif significativement plus élevé que ceux et celles qui ont moins de 30 ans. D'autre part, les enseignantes et les enseignants qui ont plus de 51 ans éprouvent l'intensité du sentiment d'accomplissement personnel de façon significativement moins élevée et par conséquent éprouvent plus de burnout que ceux et celles qui ont moins de trente ans.

L'ensemble de ces données ne permet certes pas de conclure que le burnout est synonyme de vieillissement. C'est pourtant l'argument avancé très souvent pour expliquer le négativisme, l'apathie, la fatigue chez les personnel enseignant. Pour Maslach et Jackson (1981) l'épuisement émotif et la dépersonnalisation diminuent systématiquement avec l'âge. Le sentiment d'accomplissement personnel augmente presque systématiquement avec l'âge sauf que pour les personnes âgées de 51 ans et plus il y a une légère baisse quant à l'intensité. Il est important de souligner ces faits car aussi longtemps que l'âge est invoqué pour expliquer le burnout nous ne cherchons pas d'autres explications et c'est pourtant ailleurs qu'il faut chercher.

Dans le dernier chapitre nous résumons les conclusions majeures. Nous proposons aussi certaines pistes de recherche et nous recommandons certaines actions qui pourraient contribuer à réduire le burnout dans le milieu scolaire franco-ontarien.

CHAPITRE VII

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Dans ce dernier chapitre, nous présentons dans un premier temps les conclusions majeures pertinentes à cette recherche. Dans un deuxième temps nous formulons des recommandations qui pourraient, d'une part, guider les prises de décisions quant aux diverses modalités d'intervention visant à prévenir ou à réduire le burnout chez le personnel enseignant franco-ontarien et, d'autre part, orienter la recherche éventuelle.

1. Conclusions

Cette recherche sur le syndrome du burnout associé aux stades de développement de la carrière chez les enseignantes et les enseignants franco-ontariens suggère plusieurs réponses aux interrogations de ceux et celles qui ont à cœur le projet éducatif et qui s'inquiètent face aux messages contradictoires véhiculés par le milieu scolaire. Les enseignantes et les enseignants prennent leur engagement au sérieux mais il semble y avoir un contre-courant qui suscite un dilemme apparent entre performance maximale et performance minimale. Devant les inquiétudes exprimées et devant

notre propre constat d'une situation inconfortable nous avons entrepris cette recherche dans le but de fournir quelques explications dans un domaine jusque-là inexploré en recherche et inconnu en milieu scolaire franco-ontarien. Les conclusions majeures, permettant de comprendre davantage l'association entre le burnout et les stades de développement de la carrière, se résument ainsi:

- les tâches des stades de l'exploration, de l'établissement, du maintien et du désengagement sont différentes et les personnes qui s'en acquittent ont des préoccupations et des besoins différents
- les enseignantes et les enseignants d'âges divers peuvent se situer à l'un ou l'autre des stades de développement de la carrière
- les enseignantes et les enseignants au stade de l'exploration vivent un épuisement émotif et une dépersonnalisation significatifs
- le sentiment d'accomplissement personnel exprimé à chacun des stades de développement de la carrière révèle un degré modéré de burnout

- les hommes sont plus dépersonnalisés que les femmes aux stades de l'établissement, du maintien et du désengagement.
- les femmes éprouvent un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé que les hommes au stade de l'exploration.
- les enseignantes et les enseignants du palier secondaire sont émotivement épuisés de façon plus intense que leurs collègues du palier élémentaire aux stades du maintien et du désengagement
- les enseignantes et les enseignants du palier secondaire sont plus dépersonnalisés que leurs collègues du palier élémentaire aux stades du maintien et du désengagement
- les enseignantes et les enseignants du palier élémentaire éprouvent un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé que leurs collègues du palier secondaire au stade de l'établissement
- peu importe le stade de développement de la carrière, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge.

2. Recommandations

Compte tenu des données obtenues au cours de cette recherche et compte tenu des conclusions majeures retenues ci-haut, il est approprié de formuler d'une part certaines recommandations qui s'adressent au système d'éducation et d'autre part des recommandations qui s'appliquent au domaine de la recherche.

Application au système d'éducation.

Les conclusions majeures pertinentes à cette recherche et élaborées ci-haut suggèrent que la situation doit changer si le système d'éducation tient à reconnaître vraiment la valeur de ses ressources humaines et à favoriser l'actualisation d'un potentiel inexploité. Chaque personne au sein de ce système a une responsabilité et des décisions à prendre pour prévenir et diminuer le burnout au cours de la carrière enseignante. Les recommandations qui suivent proposent des actions à entreprendre.

- En fonction principalement des stades

Si le système d'éducation tenait davantage compte de la spécificité des stades de développement de la carrière, il est fort possible qu'un burnout modéré ou élevé serait prévenu ou diminué de façon significative. Il serait donc important d'examiner de plus

près les recommandations qui suivent:

- renseigner les enseignantes et les enseignants sur la nature des stades de développement de la carrière et les aider à clarifier leur propre cheminement, à comprendre les tâches envisagées et à franchir les obstacles qui peuvent se présenter
- tenir compte de la spécificité des stades de développement des membres d'un personnel, respecter l'individualité du développement de chaque personne et répondre aux besoins professionnels inhérents à chacun des stades.
- accentuer l'appui aux personnes au stade de l'exploration afin de leur permettre de vivre de façon constructive cette période de questionnement et de réévaluation et de minimiser l'épuisement émotif et la dépersonnalisation
- diminuer l'intensité de l'épuisement émotif et de la dépersonnalisation au stade de l'exploration en accentuant le processus de médiation face aux situations stressantes
- répondre aux besoins d'actualisation et d'expression de

la compétence des enseignantes et des enseignants au début de la carrière

- En fonction principalement du burnout

Lorsque nous examinons attentivement les données ayant trait à l'épuisement émotif, à la dépersonnalisation et au sentiment d'accomplissement personnel, nous concluons qu'il est urgent de mettre en place certains mécanismes ou programmes qui permettront de prévenir ou de réduire le burnout, tels:

- accroître le sentiment d'accomplissement personnel des enseignantes et des enseignants à tous les stades de développement de la carrière, c'est-à-dire:
 - valoriser davantage, de manière explicite, la performance quotidienne et les succès obtenus
 - éliminer l'évaluation du rendement, sauf dans des circonstances particulières, afin de minimiser l'uniformité, la dépendance et la tension
 - favoriser l'établissement de projets personnels de perfectionnement professionnel basés sur les forces individuelles afin d'accentuer la responsabilité personnelle, l'autonomie et l'actualisation d'un potentiel inexploité
 - préciser des points de repère observables, à court terme, pour mesurer les progrès

- renforcer le regard positif et les forces plutôt que les faiblesses
 - favoriser la variété dans les tâches, la signification du travail, l'identité personnelle et la participation
 - encourager les enseignantes et les enseignants à développer diverses sources d'identité
 - discuter la perception de la carrière afin de prendre conscience de l'importance qui lui est accordée et des choix qui en découlent
 - valoriser ceux et celles qui ont acquis une expertise au cours des années et faire appel à leurs ressources
 - établir des contacts significatifs avec les parents
 - encourager les échanges, l'appui mutuel et les réseaux de communication
- minimiser la dépersonnalisation chez les hommes aux stades de l'établissement, du maintien et du désengagement:
- offrir des ateliers de sensibilisation et de prise de conscience
 - diversifier les stratégies d'intervention face au stress
 - accentuer l'importance des relations humaines au cours du stage de formation à l'enseignement
 - clarifier les divers rôles
- minimiser l'épuisement émotif et la dépersonnalisation au palier secondaire, aux stades du maintien et du désengagement:
- offrir des sessions de perfectionnement sur la psychologie des adolescentes et des adolescents

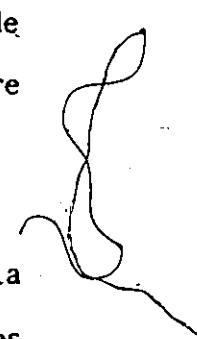
- répondre davantage aux besoins du stade précédent, c'est-à-dire du stade de l'établissement
- encourager l'utilisation variée de stratégies d'intervention face au stress
- promouvoir l'échange et les communications au sein de l'école

Si le sentiment d'accomplissement personnel était plus fréquent et plus intense à chacun des stades, cela contribuerait grandement, à notre avis, à prévenir dans une certaine mesure ou à réduire l'épuisement émotif et la dépersonnalisation.

Application à la recherche

Il est intéressant de proposer, à cette étape, quelques pistes à poursuivre dans les recherches subséquentes qui, à leur tour, apporteront des éléments de réponses sur ce sujet complexe du burnout associé aux stades de développement de la carrière. Dans le but de cerner davantage cette association, les recherches éventuelles pourraient tenir compte des recommandations suivantes:

- utiliser un instrument tel le Crowne-Marlowe (1964) Social Desirability (SD) Scale (Maslach et Jackson, 1981) afin de vérifier dans quelle mesure les réponses au Questionnaire sur les services à caractère social mesurant le burnout seraient conditionnées par le désir de répondre en fonction d'un idéal professionnel

- modifier les énoncés ayant trait au sentiment d'accomplissement personnel dans le Questionnaire sur les services à caractère social afin de vérifier si les différences observées entre les hommes et les femmes et entre le palier élémentaire et le palier secondaire sont constantes malgré l'utilisation d'énoncés se référant à des critères différents
 - confirmer davantage la fidélité des énoncés ayant trait à la dépersonnalisation dans le Questionnaire sur les services à caractère social
 - considérer un échantillon ayant une représentation plus proportionnelle des hommes et des femmes au palier secondaire ainsi qu'au palier élémentaire afin de déterminer si les différences observées dans notre recherche sont attribuables au sexe et/ou palier
 - effectuer une recherche visant à préciser davantage la nature et les causes de la dépersonnalisation chez les hommes, en particulier aux stades de l'établissement, du maintien et du désengagement, afin de contribuer davantage à la compréhension du burnout chez les hommes et de proposer des stratégies d'intervention
- 

- effectuer une recherche visant à préciser davantage le vécu professionnel des femmes aux divers stades de développement de la carrière afin de mettre en place des services et des programmes qui répondraient à leurs besoins
- effectuer une recherche visant à clarifier davantage toutes les ramifications du sentiment réduit d'accomplissement personnel afin d'aider à déterminer les interventions qui pourraient aider à augmenter la fréquence et l'intensité de ce sentiment à tous les stades.

Cette étude de l'association entre les stades de développement de la carrière et le burnout permet d'identifier comment l'épuisement émotif, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel se manifestent à chacun des stades. Par conséquent, il est possible de comprendre davantage le vécu à chacun des stades et d'identifier certains moyens susceptibles de réduire le burnout. Les enseignantes et les enseignants ont certes intérêt à préciser leur propre vécu en termes de burnout et à prendre les décisions pour changer ce qui est inconfortable. De même, les membres de l'administration scolaire, locale ou provinciale, soucieux d'établir un climat de travail positif et productif, ont aussi

certaines décisions à considérer. Les stades de développement sont inhérents dans une carrière professionnelle et ce serait préférable que le burnout ne soit pas une embûche à ce développement ni une conséquence qui risquerait d'avoir un effet néfaste sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

Le burnout est certes un phénomène complexe et cette recherche met l'accent sur un aspect de sa dimension organisationnelle, soit l'association avec les stades de développement de la carrière. Par conséquent, cette recherche contribue à une meilleure compréhension de cette association et permet également de mieux définir le malaise perçu dans le milieu scolaire franco-ontarien. Le véritable défi est maintenant de faire un choix des modalités d'intervention qui favoriseront la prévention ou la réduction du burnout dans la profession enseignante.

BIBLIOGRAPHIE

Adler, S., & Aranya, N. (1984). A comparison of the work needs, attitudes and preferences of professional accountants at different career stages. Journal of Vocational Behavior, 25, 45-57.

Artaud, G. (1979). La crise d'identité de l'adulte. Ottawa: Editions de l'Université d'Ottawa.

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens. (1987). Sommaire statistique. Document non publié. Ottawa: Auteur.

Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens. (1986). Sommaire statistique. Document non publié. Ottawa: Auteur.

Bartol, K. (1981). Vocational behavior and career development, 1980: A review. Journal of Vocational Behavior, 19, 123-162.

Betz, E. L. (1977). Vocational behavior and career development, 1976: A review. Journal of Vocational Behavior, 11, 129-152.

Blackburn, R. T., Fox, T. G. (1983). Physicians' values and their career stage. Journal of Vocational Behavior, 22, 159-173.

Borgen, F. H., & Layton, W. L., Veenhuizen, D. L., & Johnson, D. F. (1985). Vocational behavior and career development, 1984: A review. Journal of Vocational Behavior, 27, 218-269.

Borthwick, P. et al. (1982). Teacher burnout: A study of professional and personal variables. Mississipi. (Eric Document Reproduction Service No. ED 215 974).

Brenner, S., & Bartell, R. (1984). The teacher - stress process: A cross-cultural analysis. Journal of Occupational Behaviour, 5, 183-195.

Cardinell, C. F. (1981). Burnout? Mid-life crisis? Let's understand ourselves. Contemporary Education, 52, 103-108.

Cedoline, A. (1982). Job burnout in public education: Symptoms, causes and survival skills. New York: Columbia University, Teachers College.

- Cherniss, C. (1982). Cultural trends: Political, economic and historical roots of the problem. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 84-111). California: Sage Publications.
- Cherniss, C., Egnatios, E., & Wacker, S. (1976). Job stress and career development in new public professionals. Professional Psychology, 7, 428-430.
- Cherniss, C., & Krantz, D. L. (1983). The ideological community as an antidote to burnout in the human services. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 198-212). New York: Pergamon Press.
- Crane, S., & Iwanicki, E. F. (1983). The effect of role conflict and role ambiguity on perceived levels of burnout among special education teachers. Connecticut. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 235 631).
- Cummings, O. W., & Nall, R. L. (1983). Relationships of leadership style and burnout to counselors' perceptions of their jobs, themselves and their clients. Counsellor Education & Supervision, 22, 227-234.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Sciences Press.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1982). Training guidelines: Linking the workshop experience to needs on and off the job. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 133-153). California: Sage Publications.
- Eisenstat, R. A., & Felner, R. D. (1983). Organizational mediators of the quality of care: Job stressors and motivators in human service settings. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 142-152). New York: Pergamon Press.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. Journal of Applied Psychology, 69, 615-622.
- Farber, B. (1983). Introduction: A critical perspective on burnout. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 1-20). New York: Pergamon Press.

- Farber, B.A., & Heifetz, L. J. (1982). The process and dimensions of burnout in psychotherapists. Professional Psychology, 13, 293-301.
- Farber, B. A., & Miller, J. (1981). Teacher burnout: A psycho-educational perspective. Teachers College Record, 83, 235-243.
- Fretz, B. R., & Leong, F. T. (1982). Vocational Behavior and career development, 1981: A review. Journal of Vocational Behavior, 21, 123-163.
- Federman, D. G. (1984). An exploratory study into the phenomenon of teacher burnout (Doctoral dissertation, Temple University, 1984). Dissertation Abstracts International, 45 (01), 0122A.
- Fibkins, W. L. (1983). Organizing helping settings to reduce burnout. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 175-187). New York: Pergamon Press.
- Fielding, M. A., & Gall, M. D. (1982). Personality and situational correlates of teacher stress and burnout. Oregon: University of Oregon. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 219 353).
- Fortin, J. - C. (1985). Les sources de stress chez les professeurs de langue. Revue des sciences de l'éducation, 9, 343-351.
- Freudenberger, H. J. (1982). La brûlure interne: burn-out. Ottawa: EdiCompo.
- Freudenberger, H. J. (1983). Burnout: Contemporary issues, trends and concerns. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 23-45). New York: Pergamon Press.
- Friedan, B. (1983). Femmes: le second souffle. Montréal: Stanké.
- Garbin, A.P., & Stover, R. G. (1980). Vocational Behavior and career development, 1979: A review. Journal of Vocational Behavior, 17, 125-170.
- Gill, S. J., Coppard, L. & Lowther, M. (1983). Mid-life career development theory and research: Implications for work and education. Aging and work, 6, 15-29.
- Gold, Y. (1984). Burnout: A major problem for the teaching profession. Education, 104, 271-274.
- Gould, S., & Hawkins, B. L. (1978). Organizational career stage as a moderator of the satisfaction - performance relationship. Academy of Management Journal, 21, 434-450.

- Hall, D. T., & Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. Journal of Applied Psychology, 60, 201-210.
- Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hiebert, B. (1985). Le stress chez les enseignants: perspective canadienne. Toronto: Association canadienne d'éducation.
- Hill, R. E., & Miller, E. L. (1981). Job change and the middle seasons of a man's life. Academy of Management Journal, 24, 114-127.
- Howard, S., & Downey, P. (1980). Turning job burnout into self-renewal. Educational Horizons, 58, 139-144.
- Hudson, F., & Meagher, K. (1983). Variables associated with stress and burnout of regular and special education teachers. Kansas: Kansas University, Dept. of Special Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 239 471).
- Ianni, F. A., & Reuss-Ianni, E. (1983). Take this job and shove it! A comparison of organizational stress and burnout among teachers and police. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 82-96). New York: Pergamon Press.
- Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981). A cross-validation study of the Maslach Burnout Inventory. Educational and Psychological Measurement, 41, 1167-1174.
- Jaffe, D. T., & Scott, C. D. (1984). From burnout to balance. New York: McGraw Hill.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and burnout in social work. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 129-141). New York: Pergamon Press.
- Johnson, A. B. et al. (1981). Special education teacher burnout: A three part investigation. Ohio: Bowling Green State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 209 825).
- Jones, J. W. (Ed.). (1982). The burnout syndrome: Current research, theory, interventions. Illinois: London House.

- Latack, J. C. (1984). Career transitions within organizations: An exploratory study of work, nonwork, and coping strategies. Organizational Behavior and Human Performance, 34, 296-322.
- Lawrenson, G., & McKinnon, A. J. (1980). Attrition, burnout and job satisfactions of teachers of the emotionally disabled. Iowa. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 195 104).
- Levinson, D. J., Darrow, C., Klein, E., Levinson, M., & McKee, B. (1978). The seasons of a man's life. New York: Ballantine.
- MacNeill, D. H. (1982). The relationship of occupational stress to burnout. Dans J. W. Jones (Ed.), The burnout syndrome: Current research, theory, interventions, (pp. 68-87). Illinois: London House Press.
- Malone, M. (1986, May). Women leaders: Images and models. Paper presented at the meeting of the Women in Educational Administration in Ontario, Toronto, Canada.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. Human Behaviour, 5 (9), 16-22.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. Journal of Social Issues, 34 (4), 111-124.
- Maslach, C. (1982a). Burnout: The cost of caring. New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1982b). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 29-40). California: Sage Publications.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981a). Maslach Burnout Inventory: Research edition manual. California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981b). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. Dans G. Sanders & J. Suls (Eds.), Social psychology of health and illness (pp. 227-251). New Jersey: Erlbaum.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. Child Care Quarterly, 6, 100-113.

- McDermott, D. (1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction and control. Journal of Human Stress, 10 (2), 79-85.
- McGill, M. (1980). The 40 to 60 year old male. New York: Simon and Schuster.
- McGrath, J. E. (1983). Stress and behavior in organizations. Dans M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1351-1395). New York: John Wiley & Sons.
- McIntyre, T. C. (1981). An investigation of the relationships among burnout, locus of control, and selected personal/professional factors in special education teachers (Doctoral dissertation, University of Connecticut, 1981). Dissertation Abstracts International, 42 (09), 3949A.
- Meyer, J. H. (1982). Burnout: Developmental influences. Canadian Counsellor/Conseiller canadien, 16, 67-73.
- Moracco, J. C. et al. (1981). Stress in teaching: A comparison of perceived stress between special education and regular teachers. Alabama (ERIC Document Reproduction Service No. ED 202 828).
- Mount, M. K. (1984). Managerial career stage and facets of job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 24, 340-354.
- Muchinsky, P. M. (1983). Vocational behavior and career development, 1982: A review. Journal of Vocational Behavior, 23, 123-178.
- Osipow, S. H. (1973). Theories of Career Development (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Osipow, S. H. (1976). Vocational behavior and career development, 1975: A review. Journal of Vocational Behavior, 9, 129-145.
- Osipow, S. H., Doty, R. E., & Spokane, A. R. (1985). Occupational stress, strain and coping across the life span. Journal of Vocational Behavior, 27, 98-105.
- Paine, W. S. (1982). Overview: Burnout stress syndromes and the 1980's. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 11-25). California: Sage Publications.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. Human Relations, 35, 283-305.

- Perosa, S. L. (1981). A comparison of career shifters and persisters in relation to Erikson's theory of adult development and Super's theory of career development (Doctoral dissertation, Boston University School of Education, 1980). Dissertation Abstracts International, 42 (05), 2102B.
- Pfifferling, J.-H., & Eckel, F. M. (1982). Beyond burnout: Obstacles and prospects. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 257-265). California: Sage Publications.
- Phillips, R. R. (1982). The relationship between the professional career development and adult life cycle for women and men. University of New Mexico, Albuquerque.
- Pines, A. (1982). Changing organizations: Is a work environment without burnout an impossible goal? Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 189-211). California: Sage Publications.
- Pines, A. (1983). On burnout and the buffering effects of social support. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 155-174). New York: Pergamon Press.
- Pines, A., Aronson, E., et Kafry, D. (1982). Burnout: se vider dans la vie et au travail. Montréal: Le Jour.
- Pines, A. & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. Hospital & Community Psychiatry, 29, 233-237.
- Poirier, P. et Gagné, E. (1984). Identification des besoins associés au développement professionnel et personnel des enseignantes et des enseignants membres de l'AEFO. Document non publié. Ottawa: Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stages. Journal of Vocational Behavior, 18, 138-144.
- Riverin-Simard, D. (1984). Étapes de vie au travail. Montréal: Saint-Martin.
- Rush, J. C., Peacock, A. C., & Milkovich, G. (1980). Career stages: A partial test of Levinson's model of life/career stages. Journal of Vocational Behavior, 16, 347-359.

- Sakharov, M., & Farber, B. A. (1983). A critical study of burnout in teachers. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 65-81). New York: Pergamon Press.
- Sarata, B. V. P., & Jeppesen, J. C. (1977). Job design and staff satisfaction in human service settings. American Journal of Community Psychology, 5, 229-236.
- Schwab, R., & Iwanicki, E. (1981). The effect of role conflict and role ambiguity on perceived levels of teacher burnout. New Hampshire. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 202 850).
- Schwab, R., & Iwanicki, E. (1982a). Perceived role conflict, role ambiguity and teacher burnout. Educational Administration Quarterly, 18 (1), 60-74.
- Schwab, R., & Iwanicki, E. (1982b). Who are our burned out teachers? Educational Research Quarterly, 7 (2), 5-16.
- Scully, R. (1983). The work-setting support group: A means of preventing burnout. Dans B. Farber (Ed.), Stress and burnout in the human service professions (pp. 188-197). New York: Pergamon Press.
- Selye, H. (1974). Stress sans détresse. Montréal: La Presse.
- Shapiro, C. (1982). Creative Supervision: An underutilized antidote. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 213-228). California: Sage Publications.
- Shinn, M. B. (1982). Methodological issues: Evaluating and using information. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 61-79). California: Sage Publications.
- Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. Journal of Vocational Behavior, 18, 202-218.
- Super, D. E. (1956). Getting out of an occupation. Personnel and Guidance Journal, 34, (491-493).
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper & Row.

- Super, D. E. (1964). A developmental approach to vocational guidance: Recent theory and results. Vocational Guidance Quarterly, 13, 1-10.
- Super, D. E. (1968a). A developmental concept of vocational behavior. Dans D. Zytowski (Ed.), Vocational behavior (pp. 119-121). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Super, D. E. (1968b). A theory of vocational development. Dans D. Zytowski (Ed.), Vocational Behavior (pp. 121-129). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Super, D. E. (1968c). Vocational Life Stages. Dans D. Zytowski (Ed.), Vocational Behavior (pp. 146-147). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Super, D. E. (1969a). Vocational development theory in 1988: How will it come about? Counselling Psychologist, 1 (1), 9-14.
- Super, D. E. (1969b). Vocational development theory: Persons, positions and processes. Counselling Psychologist, 1 (1), 2-9.
- Super, D. E. (1970). Career development. Dans J. R. Davitz & S. Ball (Eds.), Psychology of the educational process (pp. 428-475). New York: McGraw-Hill.
- Super, D. E. (1976). Les théories du choix professionnel: leur évolution, leur condition courante et leur utilité pour le conseiller. Dans L'information scolaire et professionnelle dans l'orientation: approche multidisciplinaire (pp. 45-64). Sherbrooke: Université de Sherbrooke, Faculté des sciences de l'éducation, centre de documentation scolaire.
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. Vocational Guidance Quarterly, 25, 294-302.
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1983a). The history and development of vocational psychology: A personal perspective. Dans W. B. Walsh et S. H. Osipow (Eds.), Handbook of vocational psychology: Vol. 1. Foundations (pp. 5-37) New Jersey: Erlbaum.
- Super, D. E. (1983b). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. The Personnel and Guidance Journal, 61, 555-562.

- Super, D. E. (1984). Career and life development. Dans D. Brown, L. Brooks, & associates (Eds.), Career choice and development (pp. 192-234). San Francisco: Jossey-Boss.
- Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown. American Psychologist, 40, 405-414.
- Super, D. E., & Bohn, M. J., Jr. (1970). Occupational psychology. California: Wadsworth.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. Annual Review of Psychology, 29, 333-372.
- Super, D. E., & Kidd, J. J. (1979). Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. Journal of Vocational Behavior, 14, 255-270.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Mattin, N., & Jordaan, J. P. (1963). Career development: Self-concept theory. New York: The College Entrance Examination Board.
- Super, D. E., & Thompson, A. S. (1985). Notes on the Career Concerns Inventory Adult Form. (Available from (D. E. Super, Savannah, Georgia)).
- Super, D. E., Thompson, A. S., (1985). Lindeman, R. H., Myers, R. A., & Jordaan, J. P. (1985). Adult Career Concerns Inventory. (Available from (D. E. Super, Savannah, Georgia)).
- Super, D. E., Zelkowitz, R. S., & Thompson, A. S. (1975). Career Development Inventory-Adult Form I: Preliminary manual for research and field trial. New York: Columbia University, Teachers' College.
- Tinsley, H. E., & Heesacker, M. (1984). Vocational behavior and career development, 1983: A review. Journal of Vocational Behavior, 25, 139-190.
- Truch, S. (1980). Teacher burnout and what to do about it. California: Academic Therapy Publications.
- Van Maanen, J., & Katz, R. (1976). Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction. Personnel Psychology, 29, 601-616.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). Career development. Dans J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), Improving life at work (pp. 30-95). California: Goodyear.

Vayda, D. M. (1982). An investigation of teacher burnout in the Pittsburgh Public Schools (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh, 1982). Dissertation Abstracts International, 43 (03), 0621A.

Veiga, J. F. (1983). Mobility influences during managerial career stages. Academy of Management Journal, 26, 64-85.

Walsh, W. B. (1979). Vocational behavior and career development, 1978: A review. Journal of Vocational Behavior, 15, 119-154.

Welsh, F. C. (1983). Research-based answers to questions about stress and burnout. South Carolina. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 235 596).

Wilder, J. F., & Plutchik, R. (1982). Preparing the professional: Building prevention into training. Dans W. S. Paine (Ed.), Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives (pp. 113-129). California: Sage Publications.

Yogev, S. (1982). Are professional women overworked? Objective versus subjective perception role loads. Journal of Occupational Psychology, 55, 165-169.

Zager, J. (1982). The relationship of personality, situational stress and anxiety factors to teacher burnout (Doctoral dissertation, Indiana University, 1982). Dissertation Abstracts International, 43 (08), 3171A.

Zytowski, D. G. (1978). Vocational behavior and career development, 1977: A review. Journal of Vocational Behavior, 13, 141-162.

Annexe A

Maslach Burnout Inventory

(Human Services Survey)

Pour consulter l'instrument de mesure Human Services Survey, veuillez communiquer avec les auteures Christina Maslach et Susan Jackson ou avec Consulting Psychologists Press, Inc.

Annexe B

Énoncés du

Maslach Burnout Inventory

regroupés selon les trois aspects du burnout

Énoncés du
Maslach Burnout Inventory
regroupés selon les trois aspects du burnout

A - Emotional exhaustion

- 1- I feel emotionally drained from my work.
- 2- I feel used up at the end of the workday.
- 3- I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job.
- 4- Working with people all day is really a strain for me.
- 5- I feel burned out from my work.
- 6- I feel frustrated by my job.
- 7- I feel I'm working too hard on my job.
- 8- Working with people directly puts too much stress on me.
- 9- I feel I'm at the end of my rope.

B - Depersonalization

- 10- I feel I treat some recipients as if they were impersonal objects.
- 11- I've become more callous toward people since I took this job.
- 12- I worry that this job is hardening me emotionally.
- 13- I don't really care what happens to some recipients.
- 14- I feel recipients blame me for some of their problems.

C - Personal accomplishment

- 15- I can easily understand how my recipients feel about things.
- 16- I deal very effectively with the problems of my recipients.
- 17- I feel I'm positively influencing other people's lives through my work.
- 18- I feel very energetic.
- 19- I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients.
- 20- I feel exhilarated after working closely with my recipients.
- 21- I have accomplished many worthwhile things in this job.
- 22- In my work, I deal with emotional problems very calmly.

Annexe C

Adult Career Concerns Inventory

Pour consulter le Adult Career Concerns Inventory,
veuillez communiquer avec l'un des auteurs ou avec
Consulting Psychologists Press, Inc.

Annexe D

Lettre d'autorisation pour la traduction et
l'utilisation du Maslach Burnout Inventory

Consulting Psychologists Press, Inc

D-1

577 College Ave (P.O. Box 40170) Palo Alto CA 94302

7/1/85

Dear Mrs. Lericque

We appreciate your interest in our test, Burnett Inventory by

Christian Munk and are responding to your letter of 6/25/85 in which you request permission to translate the test into French for your use in research.

We would be willing to authorize you to make this translation provided you agree to the following conditions:

1. You will inform us of the subject of your research and how many copies of the translation you expect to use. Academic Research
2. You will send us three copies of your translation and all rights to the translation will be assigned by you to the Consulting Psychologists Press, Inc.
3. The translation will be used for your own research project only, and you will not sell or give away any copies for others to use.
4. Each copy of your translation will have on it a credit line to indicate, in English, the test name, author, copyright date, publisher, translator's name and date of translation.

If you agree to these conditions and intend to proceed with the translation, will you please sign the enclosed copy of this letter and return it to me. If you decide not to proceed, will you return this letter to me and so indicate.

Sincerely,

Peggy Ferris
Peggy Ferris
Permissions Editor

Date 7/1/85

Agreed to by _____

Title _____

If you are a student, please have your supervising professor sign here

Jeanne Lericque

Annexe E

Lettre d'autorisation pour la traduction et
l'utilisation du Adult Career Concerns Inventory

**CONSULTING PSYCHOLOGISTS PRESS, INC.**

577 College Ave. (P.O. Box 11636), Palo Alto, California 94306 (415) 857-1444

Date 2 October '85Dear Jacqueline Livesque,

We appreciate your interest in our test, Adult Basic Concepts Test, by E. Super, A. Thompson & R. Lindeman and are responding to your letter of 24 September '85 in which you request permission to translate the test into French or your use in research.

We would be willing to authorize you to make this translation provided you agree to the following conditions:

1. You will inform us of the subject of your research and how many copies of the translation you expect to use. If you intend to make more than 200 copies, please, notify us regarding further permission and possible fee.
2. You will send us three copies of your translation and all rights to the translation will be assigned by you to Consulting Psychologists Press, Inc.
3. The translation will be used for your own research project only, and you will not sell or give away any copies for others to use. Upon completion of project you agree to destroy the copies printed except for the few needed for your records.
4. Each copy of your translation will have on it a credit line to indicate, in English, the test name, author, copyright date, publisher, translator's name and date of translation.

If you agree to these conditions and intend to proceed with the translation, will you please sign the enclosed copy of this letter and return it to me. If you decide not to proceed, will you return this letter to me and so indicate.

Sincerely,

Sofia Perntz
Permissions EditorAgreed to by Jacqueline Livesque

Title _____

If you are a student, please
have your supervising professor
sign here

Date 24/11/85

Annexe F

Questionnaire sur les services à caractère social

Pour consulter le Questionnaire sur les services à caractère social (première version), veuillez communiquer avec Consulting Psychologists Press, Inc.

Annexe G

Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière

) Pour consulter l'Inventaire des préoccupations de l'adulte face à la carrière, veuillez communiquer avec Consulting Psychologists Press, Inc.

Annexe H

Questionnaire sur les services à caractère social

révision

Pour consulter le Questionnaire sur les services à caractère social (révision de la première version), veuillez communiquer avec Consulting Psychologists Press, Inc.

Annexe I

Fiche de renseignements généraux

FICHE DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1-1

A -

PALIER SCOLAIRE	
élémentaire ☒	secondaire ☐

B -

SEXE	
F ☐	H ☐

C -

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE DANS L'ENSEIGNEMENT AU 30 JUIN 1985	_____
---	-------

D -

ÂGE	_____
-----	-------

E -

POSTE DÉTENU	
Enseignante/Enseignant	☒
Directrice/Directeur	☐
Directrice adjointe/Directeur adjoint	☐
Conseillère/Conseiller pédagogique	☐

F -

Emploi à temps complet ☐ Emploi à temps partiel ☐

G -

FACE À MON TRAVAIL ACTUEL, JE ME SENS:

Très satisfaite/très satisfait ☐

Satisfaite/satisfait ☐

Un peu insatisfaite/un peu insatisfait ☐

Insatisfaite/insatisfait ☐

H -

FACE À L'ENSEMBLE DE MA CARRIÈRE, JUSQU'À PRÉSENT,
JE ME SENS:

Très satisfaite/très satisfait ☐

Satisfaite/satisfait ☐

Un peu insatisfaite/un peu insatisfait ☐

Insatisfaite/insatisfait ☐

I -

FACE AUX PERSPECTIVES D'AVENIR DANS MA CARRIÈRE,
JE ME SENS:

Très satisfaite/très satisfait ☐

Satisfaite/satisfait ☐

Un peu insatisfaite/un peu insatisfait ☐

Insatisfaite/insatisfait ☐

Annexe J

Modèles des lettres envoyées

Le 16 avril 1986

Aux enseignantes et enseignants

Chers collègues, chères collègues,

Au cours de la présente année scolaire, je suis étudiante à temps complet à la Faculté d'Éducation de l'Université d'Ottawa. J'ai terminé les exigences reliées à la scolarité et je me concentre maintenant sur la préparation de ma thèse de doctorat qui abordera l'étude des stades du développement de la carrière et la relation avec notre milieu de travail.

Je vous invite donc à participer à mon projet en remplissant les trois documents ci-joints c'est-à-dire, la fiche de renseignements généraux et les deux questionnaires. Il est important de répondre à toutes les questions et de refléter le plus fidèlement possible votre vécu face à la carrière et face à la relation avec votre milieu de travail.

J'inviterai plus de 700 enseignantes et enseignants francophones de divers conseils scolaires à participer à mon projet. Chaque personne qui participe apporte une contribution indispensable à une recherche importante pour la profession enseignante franco-ontarienne. Je compte beaucoup sur votre collaboration!

Soyez assurés que la plus grande confidentialité sera respectée ... aucune personne, aucune école ne pourra être identifiée.

J'apprécie votre appui et je vous en remercie.

Jacqueline Levesque

Jacqueline Levesque

Le 13 mai 1986

Aux représentantes et aux représentants de l'AEFO

Bien chères collègues, chers collègues,

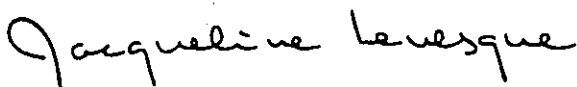
Au cours de la présente année scolaire, je suis étudiante à temps complet à la Faculté d'Éducation de l'Université d'Ottawa. J'ai maintenant terminé les exigences reliées à la scolarité et je me concentre actuellement sur la préparation de ma thèse de doctorat qui abordera l'étude des stades du développement de la carrière et la relation avec le milieu de travail.

J'inviterai plus de 700 enseignantes et enseignants francophones de divers conseils scolaires à participer à mon projet en remplissant trois questionnaires. Je fais appel à votre collaboration en vous demandant de remettre une enveloppe à chaque membre du personnel enseignant de votre école. Avec l'appui de votre directeur ou de votre directrice, l'idéal serait de réunir les enseignantes et les enseignants de votre école, de leur expliquer brièvement ce dont il s'agit et de les inviter à remplir les questionnaires sur place. Cette rencontre serait d'une durée maximale de 40 minutes.

J'apprécierais beaucoup si vous pouviez retourner les questionnaires à votre président d'unité au plus tard le 22 mai 1986.

Je suis très reconnaissante pour ce service que vous voudrez bien me rendre. Votre encouragement m'est très précieux dans la réalisation de ce projet.

Mes salutations amicales,



Jacqueline Levesque

Le 13 mai 1986

Aux enseignantes et aux enseignants

Chères collègues, chers collègues,

Au cours de la présente année scolaire, je suis étudiante à temps complet à la Faculté d'Éducation de l'Université d'Ottawa. J'ai maintenant rencontré les exigences reliées à la scolarité et je me concentre actuellement sur la préparation de ma thèse de doctorat qui abordera l'étude des stades du développement de la carrière et la relation avec notre milieu de travail.

J'inviterai plus de 700 enseignantes et enseignants francophones à participer à mon projet ... c'est la raison pour laquelle je m'adresse à vous.

Vous trouverez ci-joint trois documents que je vous demande de bien vouloir remplir. La fiche de renseignements généraux est, je crois, très simple. Quant aux deux autres questionnaires, les directives vous aideront à comprendre la façon de procéder. Encore là, je crois que le tout est très précis.

Permettez-moi de souligner l'importance de:

- 1 - remplir les questionnaires personnellement
- 2 - refléter le plus fidèlement possible votre vécu
- 3 - répondre à toutes les questions
- 4 - remettre les trois documents dans l'enveloppe
- 5 - sceller l'enveloppe
- 6 - remettre l'enveloppe à la personne qui les a distribuées dans votre école.

.../2

Je tiens à vous assurer que la plus grande confidentialité sera respectée. Aucune personne, aucune école ne pourra être identifiée!

Chaque personne qui participe apporte une contribution indispensable à une recherche importante pour la profession enseignante franco-ontarienne.

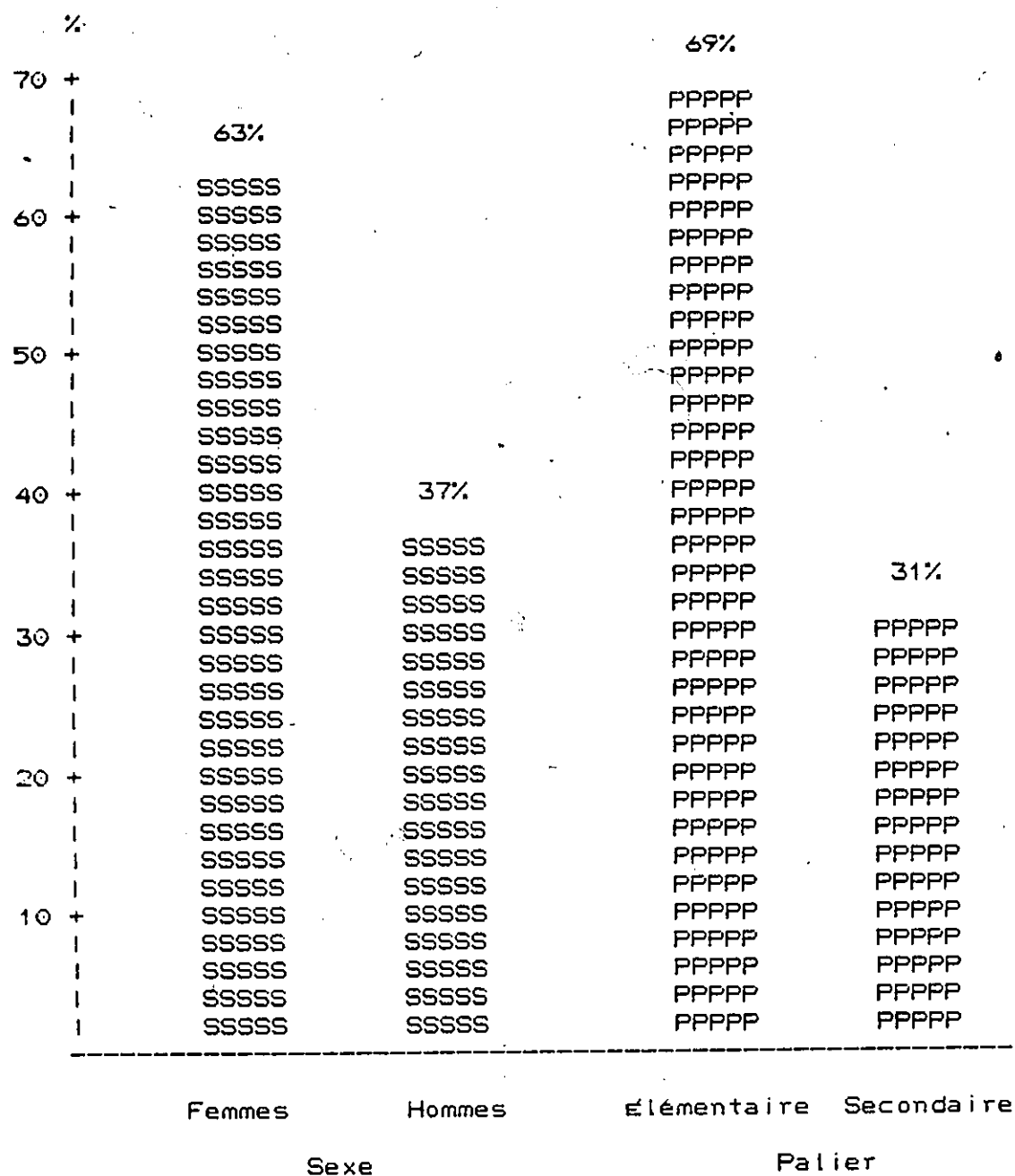
Je compte beaucoup sur votre appui et je vous en remercie.

Jacqueline Levesque

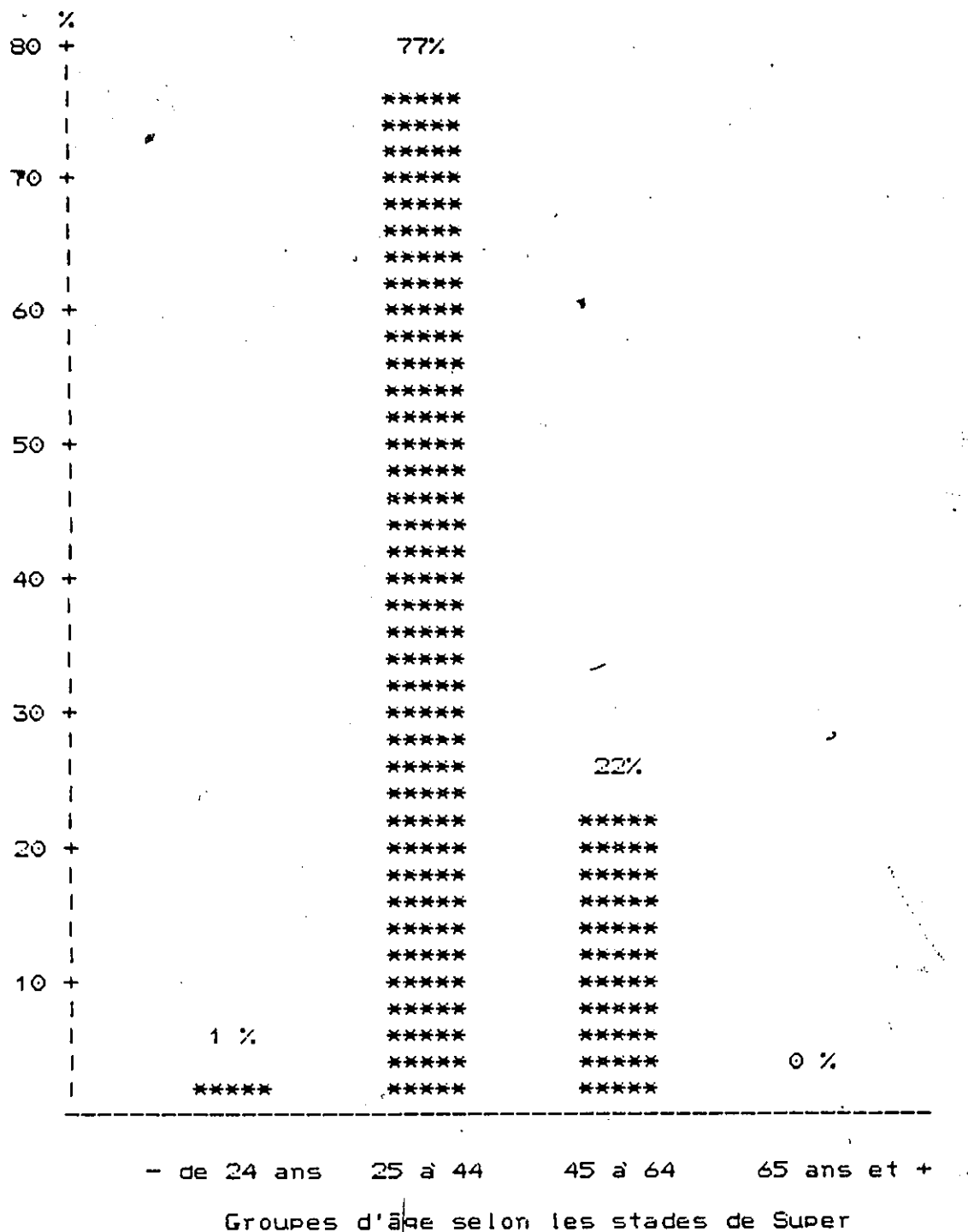
Jacqueline Levesque

Annexe K

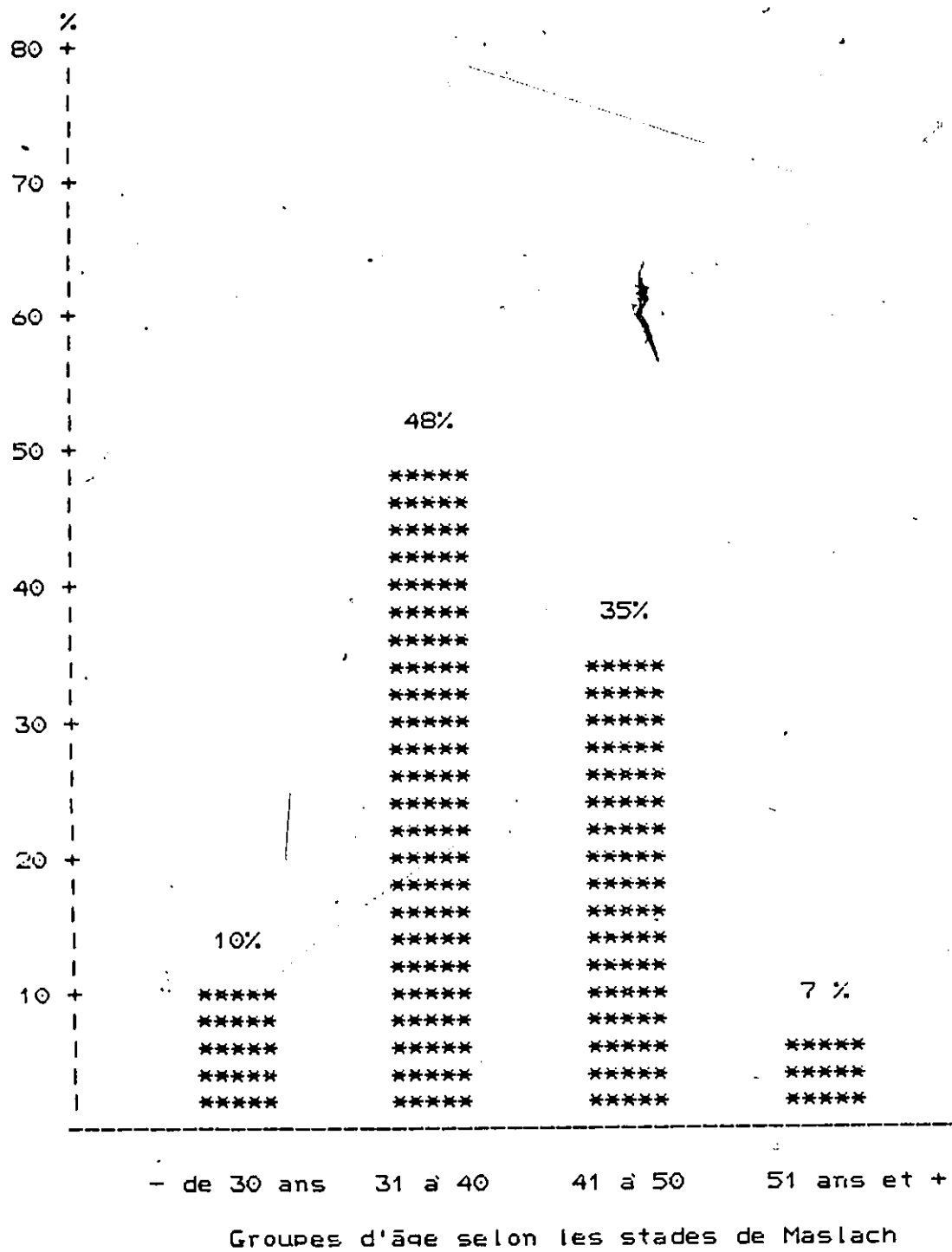
Description de l'échantillon en fonction
des variables indépendantes résiduelles: graphiques



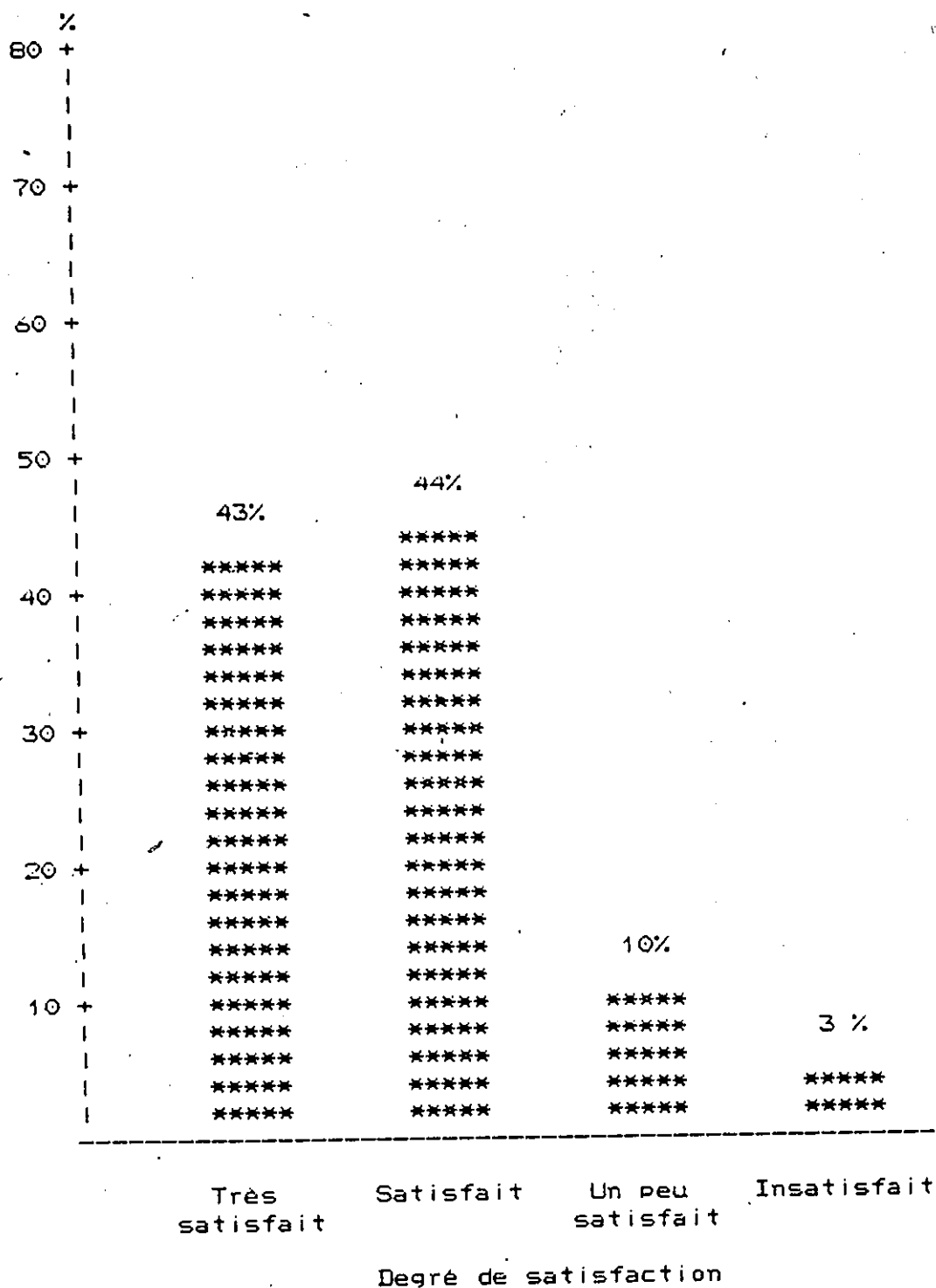
Graphique K-1. Distribution de l'échantillon (N = 549) selon le sexe et le palier



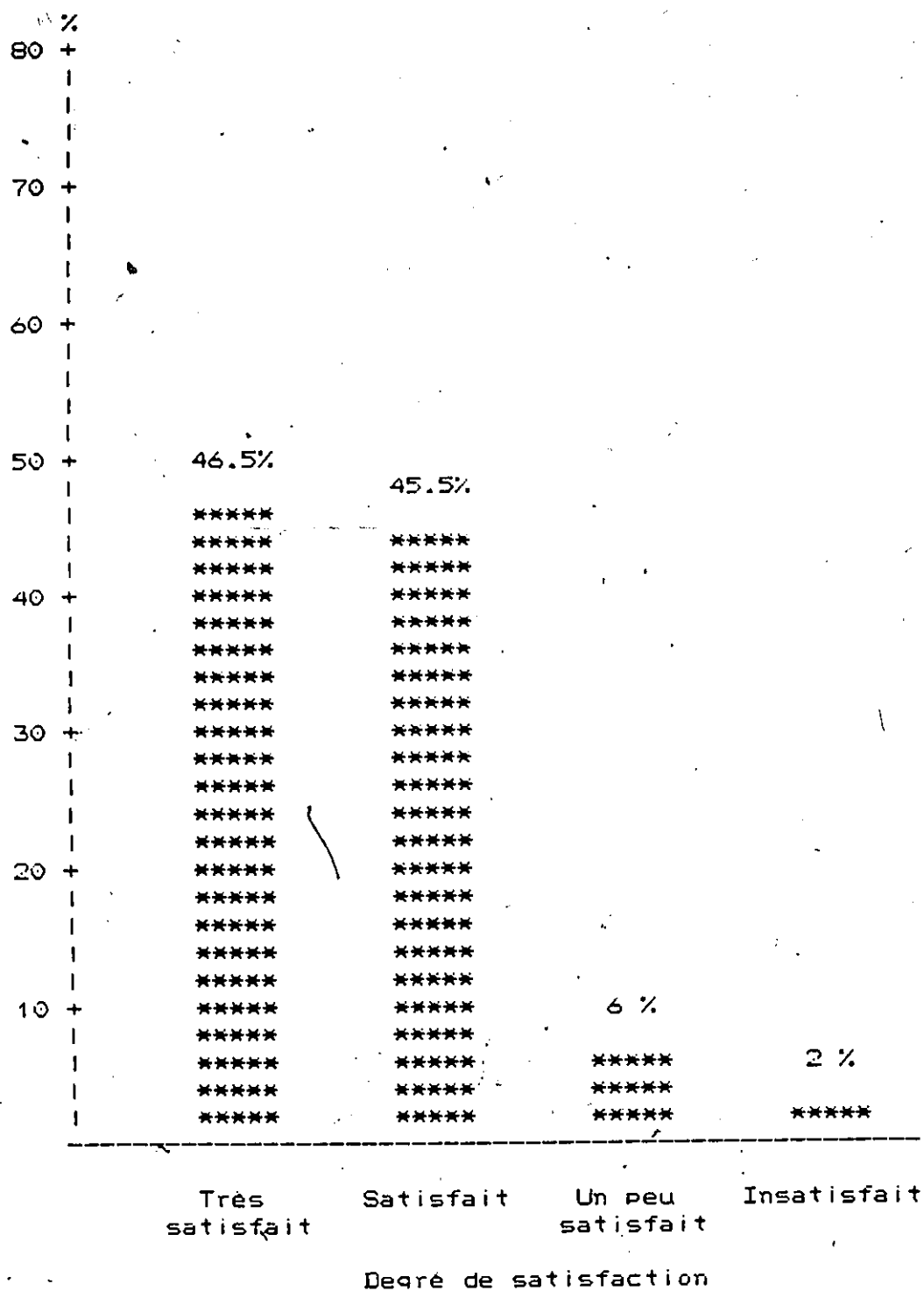
Graphique K-2. Distribution de l'échantillon (N = 550)
selon les groupes d'âge de Super



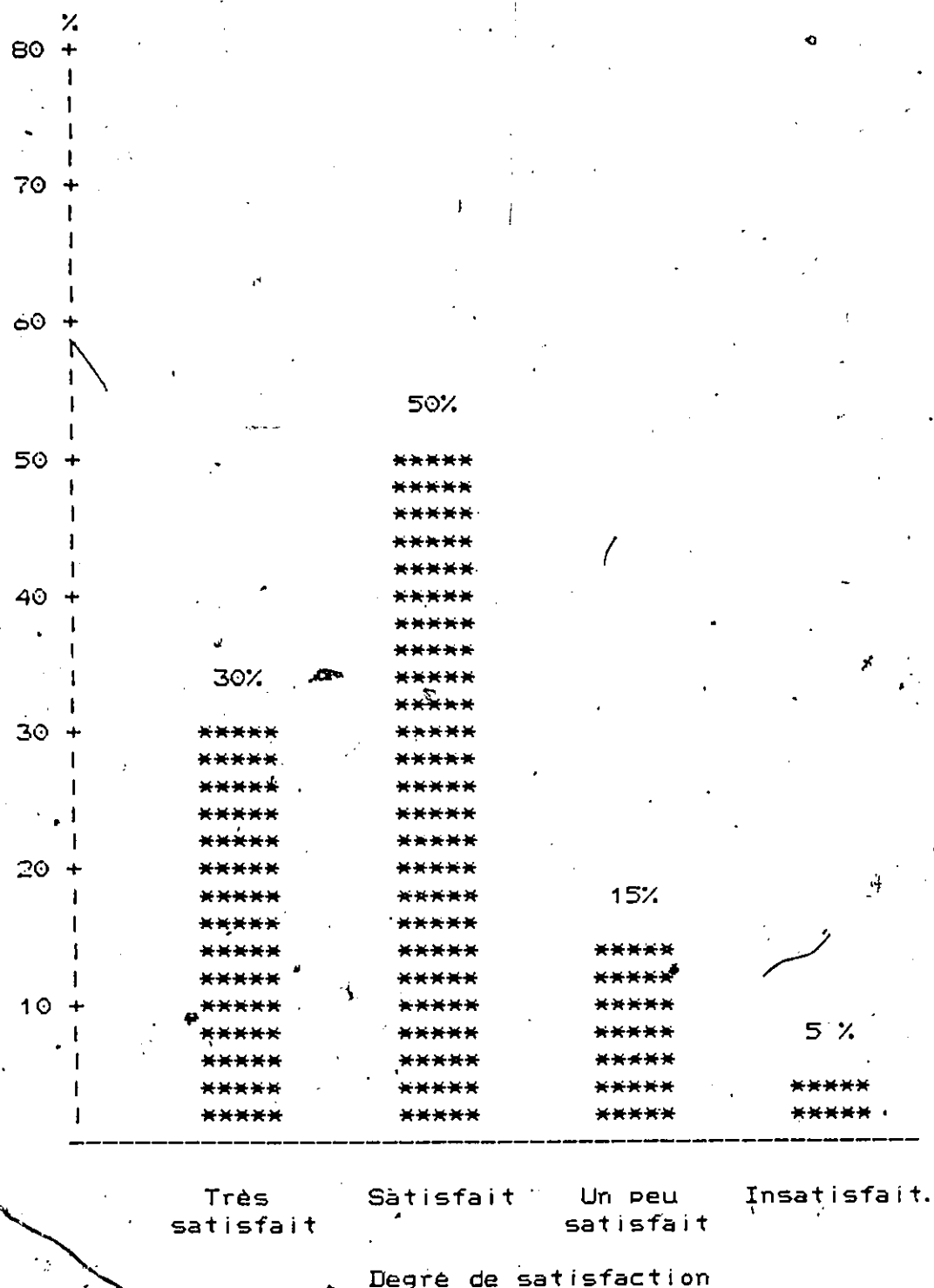
Graphique K-3. Distribution de l'échantillon (N = 550) selon les groupes d'âge de Maslach



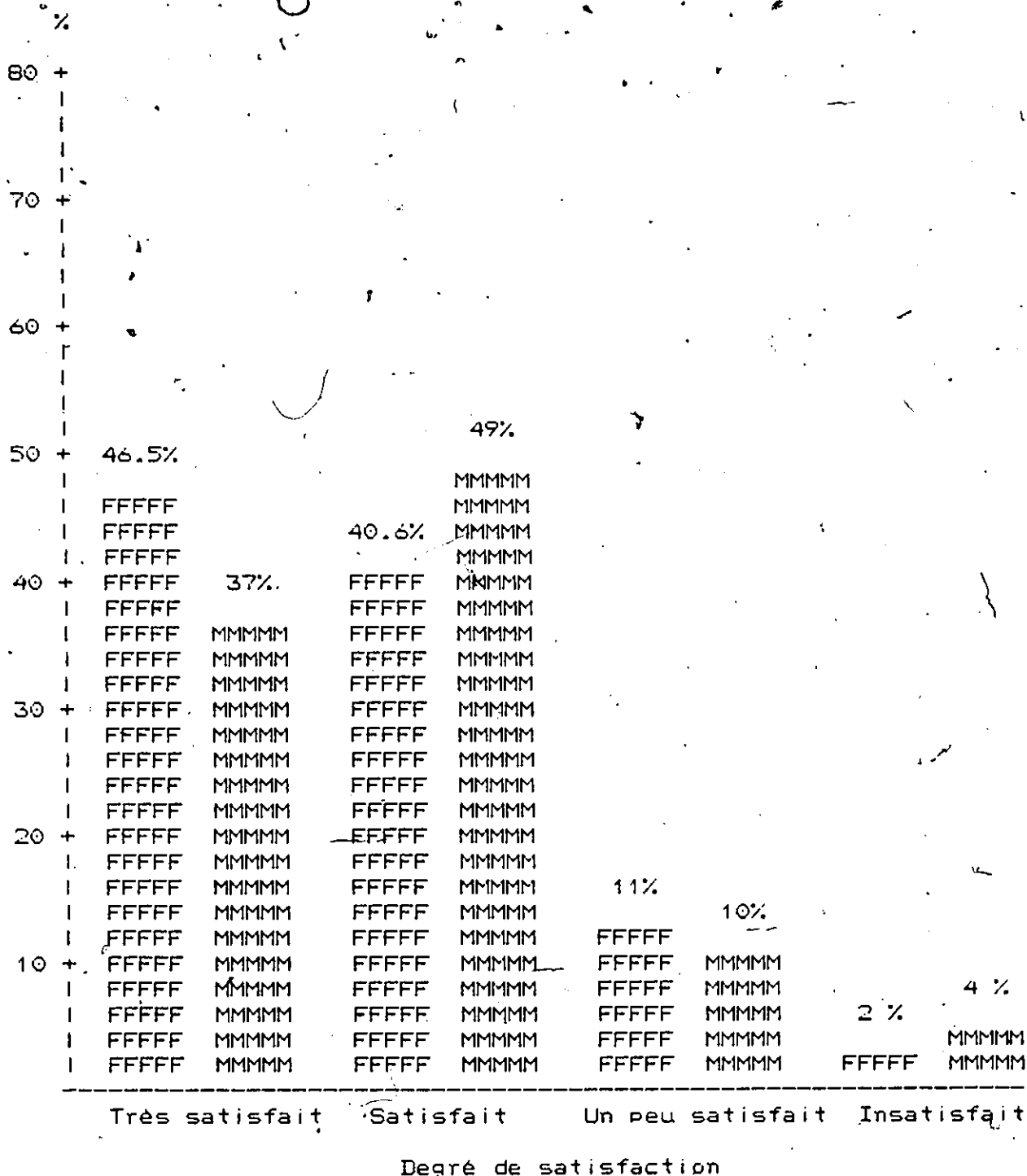
Graphique K-4. Distribution de l'échantillon (N = 510) selon le degré de satisfaction face au travail



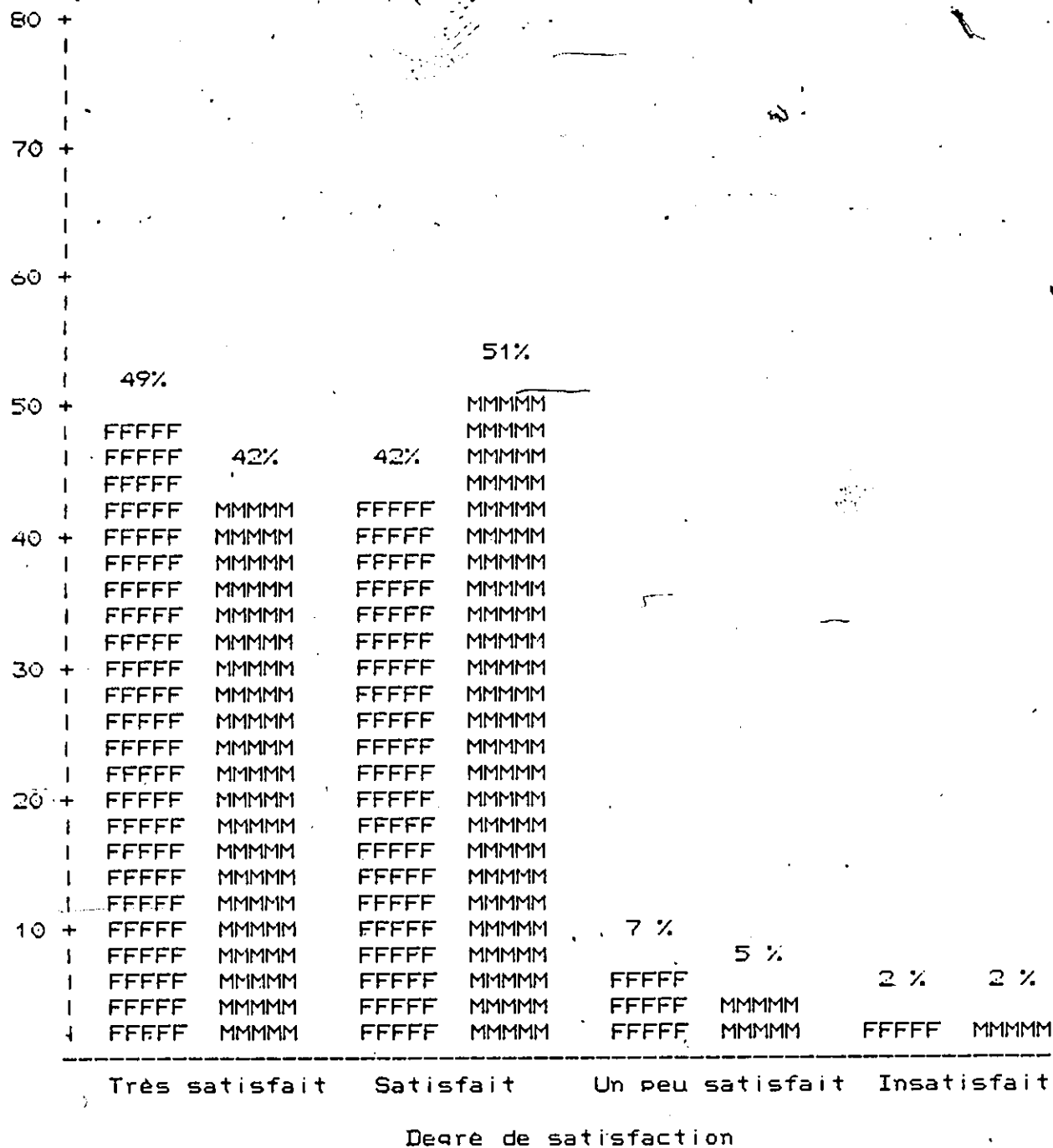
Graphique K-5. Distribution de l'échantillon (N = 510) selon le degré de satisfaction face à la carrière



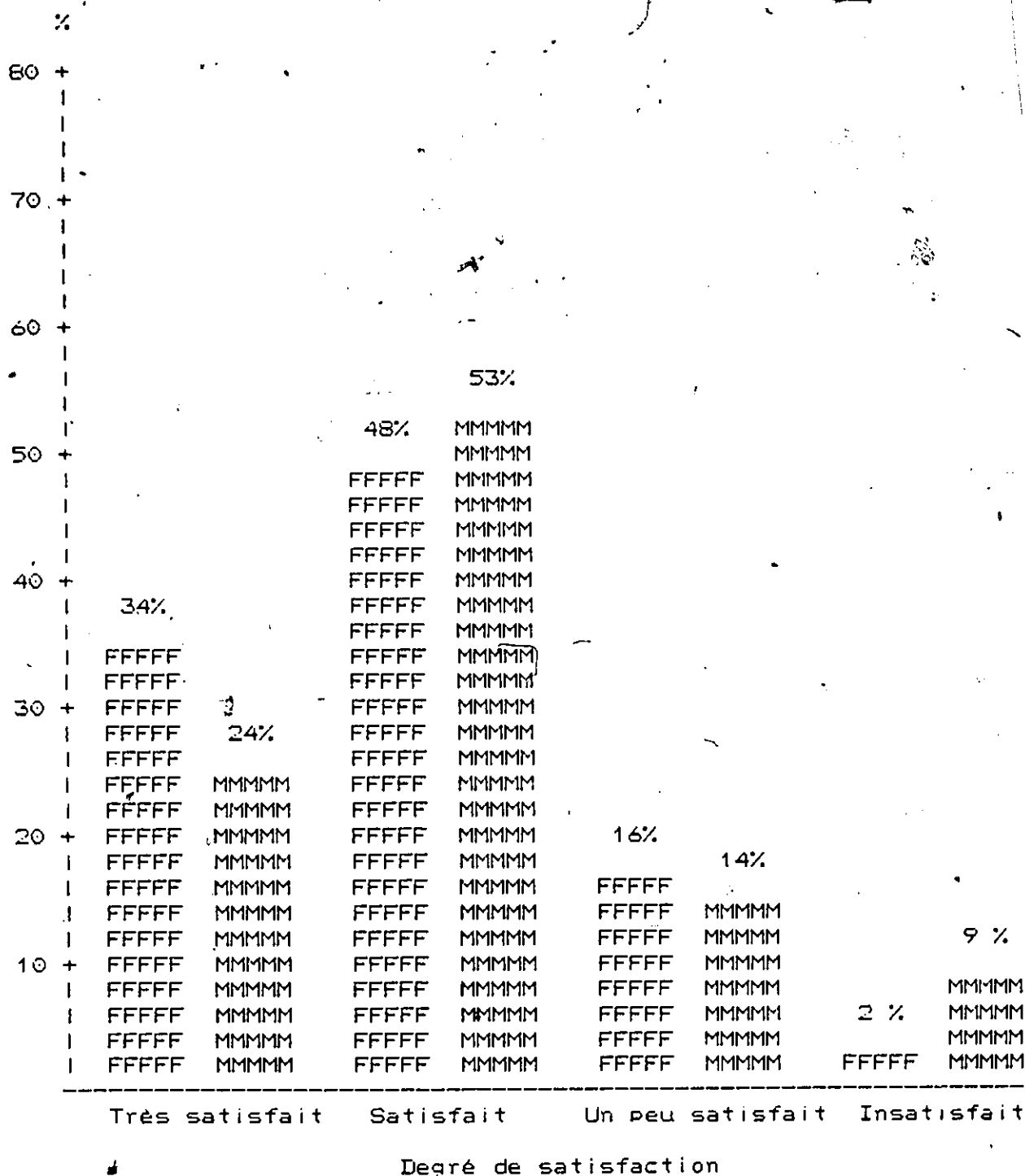
Graphique K-6. Distribution de l'échantillon (N = 510) selon le degré de satisfaction face aux perspectives d'avenir



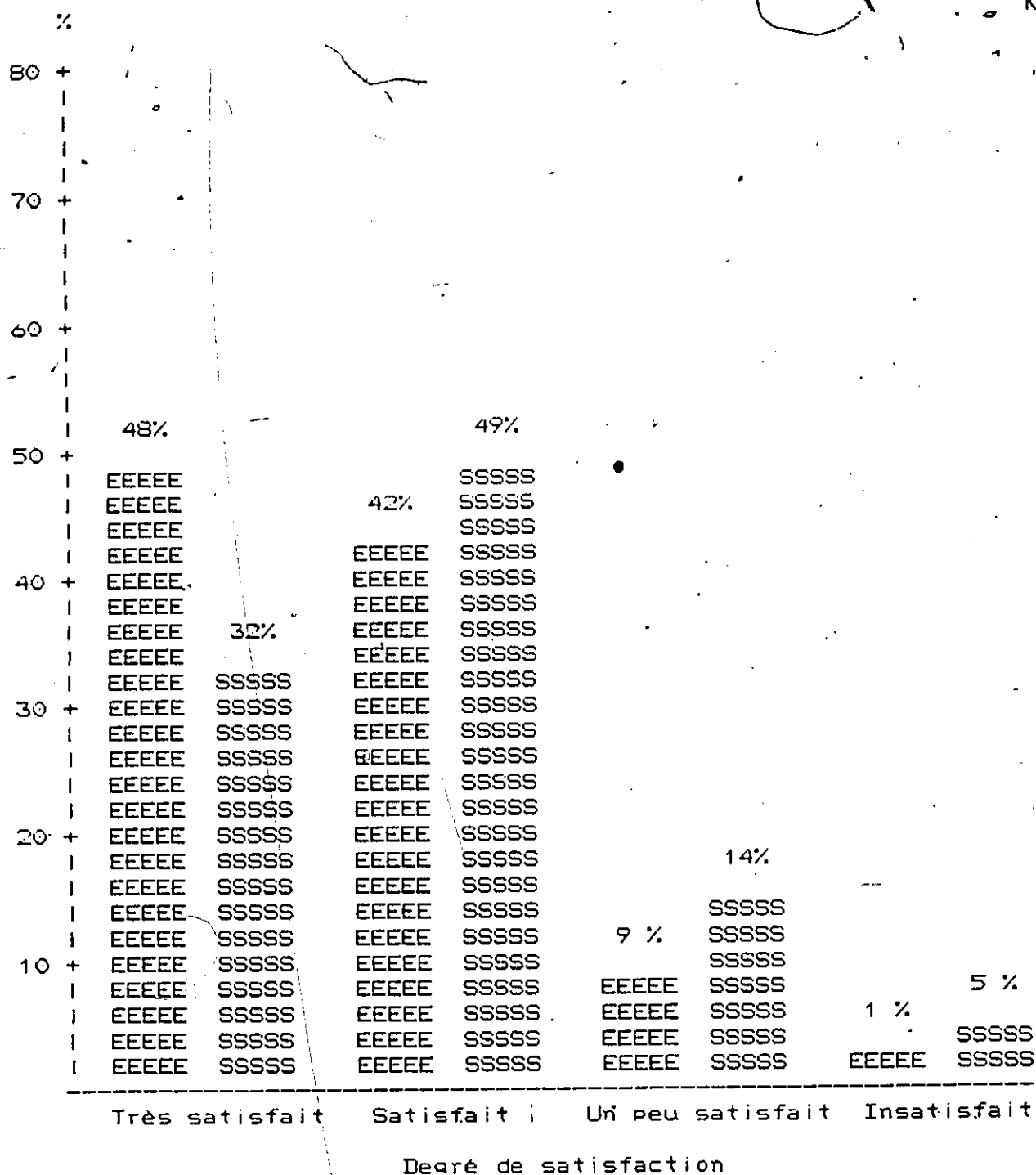
Graphique K-7. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face au travail compte tenu du sexe



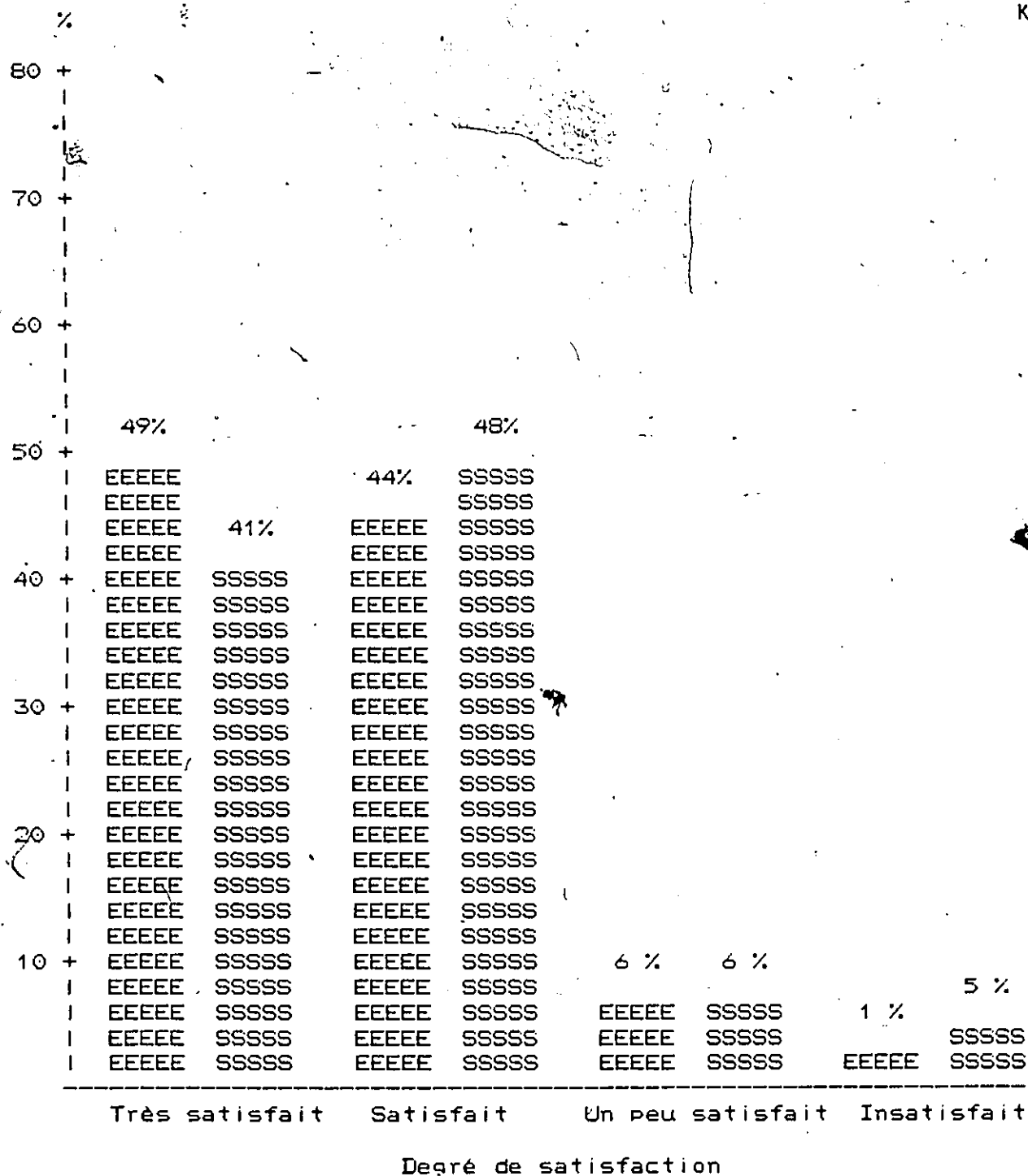
Graphique K-8. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face à la carrière compte tenu du sexe



Graphique K-9. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face à l'avenir compte tenu du sexe



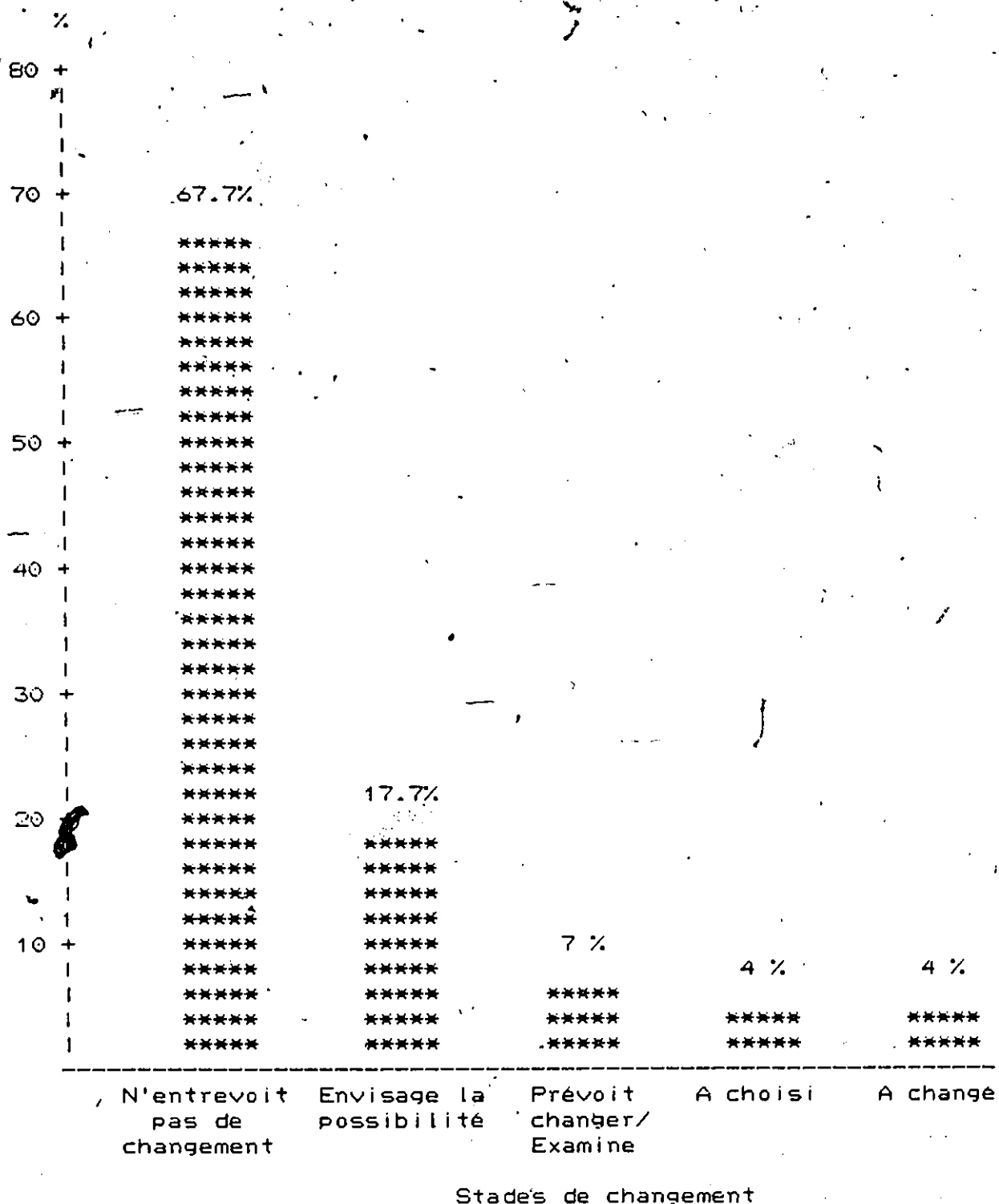
Graphique K-10. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face au travail compte tenu du palier



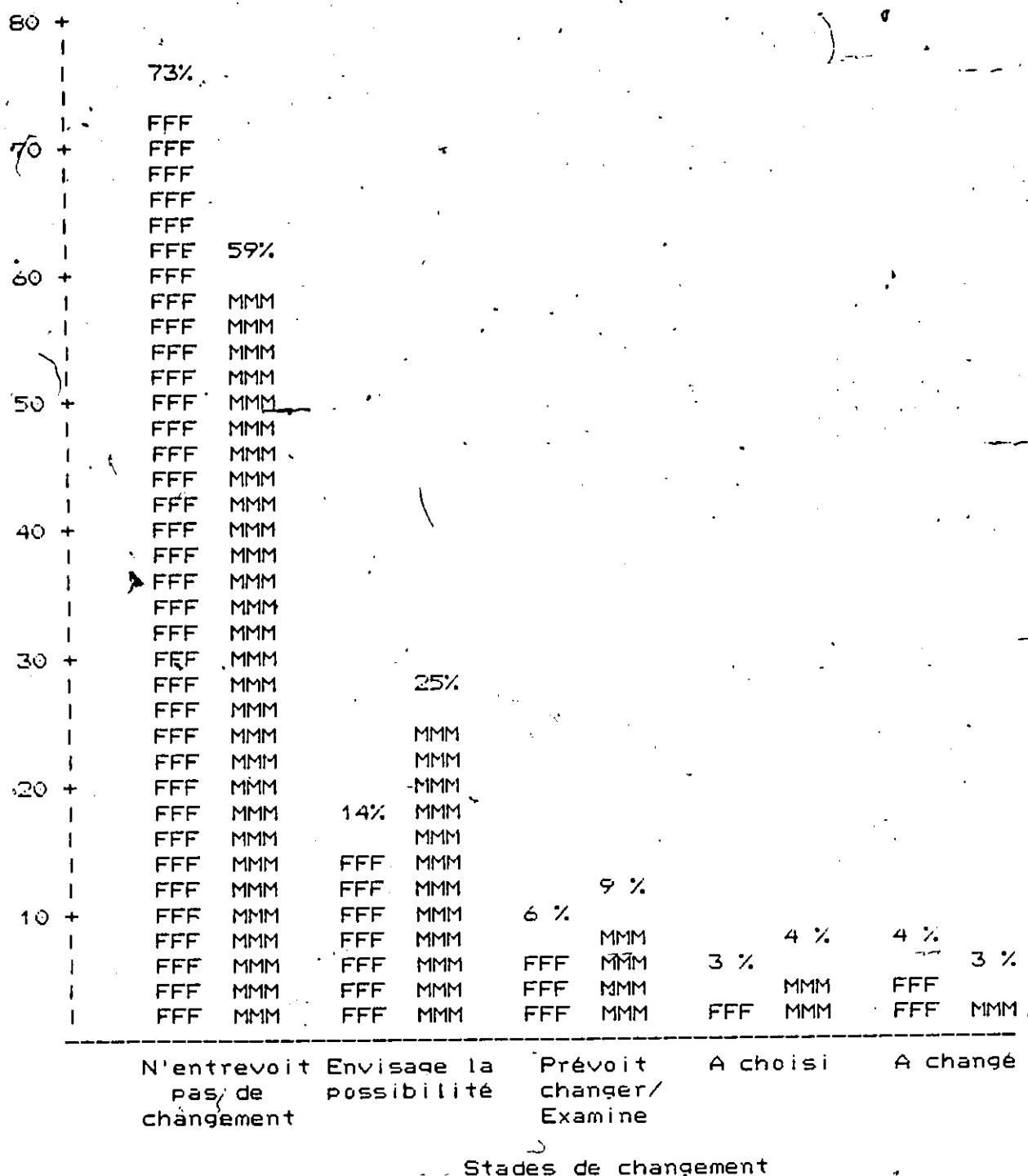
Graphique K-11. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face à la carrière compte tenu du palier



Graphique K-12. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon le degré de satisfaction face à l'avenir compte tenu du palier



Graphique K-13. Distribution de l'échantillon (N = 526) selon les stades de changement de carrière



Graphique K-14. Distribution de l'échantillon (N = 523) selon les stades de changement de carrière compte tenu du sexe

Annexe L

Description de l'échantillon en fonction du burnout:

moyennes et écarts-types selon le sexe, l'âge

et le palier pour les trois sous-échelles du

Questionnaire sur les services à caractère social:

tableaux

Moyennes et écarts-types

selon le sexe, l'âge et le palier pour les trois

sous-échelles du Questionnaire sur les services

à caractère social quant à la fréquence

Variable	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel			
	M	Ecart-type	M	Ecart-type	M	Ecart-type		
Sexe								
Hommes	(M) 18.06	(23.08)	10.10	(11.92)	(M) 35.99	(35.65)	7.31	(7.21)
Femmes	(F) 17.30	(24.48)	9.96	(11.83)	(M) 37.58	(36.18)	6.77	(6.82)
Âge								
-30	(F) 15.21	(25.37)	8.54	(11.83)	(M) 38.04	(34.94)	6.15	(6.74)
31-40	(M) 18.18	(24.58)	10.00	(11.62)	(M) 36.88	(36.27)	7.04	(6.95)
41-50	(F) 17.73	(21.85)	10.65	(11.51)	(M) 37.25	(37.05)	7.18	(7.18)
51+	(F) 15.88	(21.08)	8.31	(12.13)	(M) 35.38	(37.87)	6.97	(6.70)
Palier								
Elémentaire	(F) 17.16		9.90		(M) 37.75		6.67	
Secondaire	(M) 18.41		10.20		(M) 35.38		7.46	

Note 1. Les chiffres entre parenthèses représentent les données normatives du Maslach-Burnout Inventory (Maslach et Jackson, 1981, p. 18)

Note 2. F = faible M = modéré E = élevé

Moyennes et écarts-types

selon le sexe, l'âge et le palier pour les trois

sous-échelles du Questionnaire sur les services

à caractère social quant à l'intensité

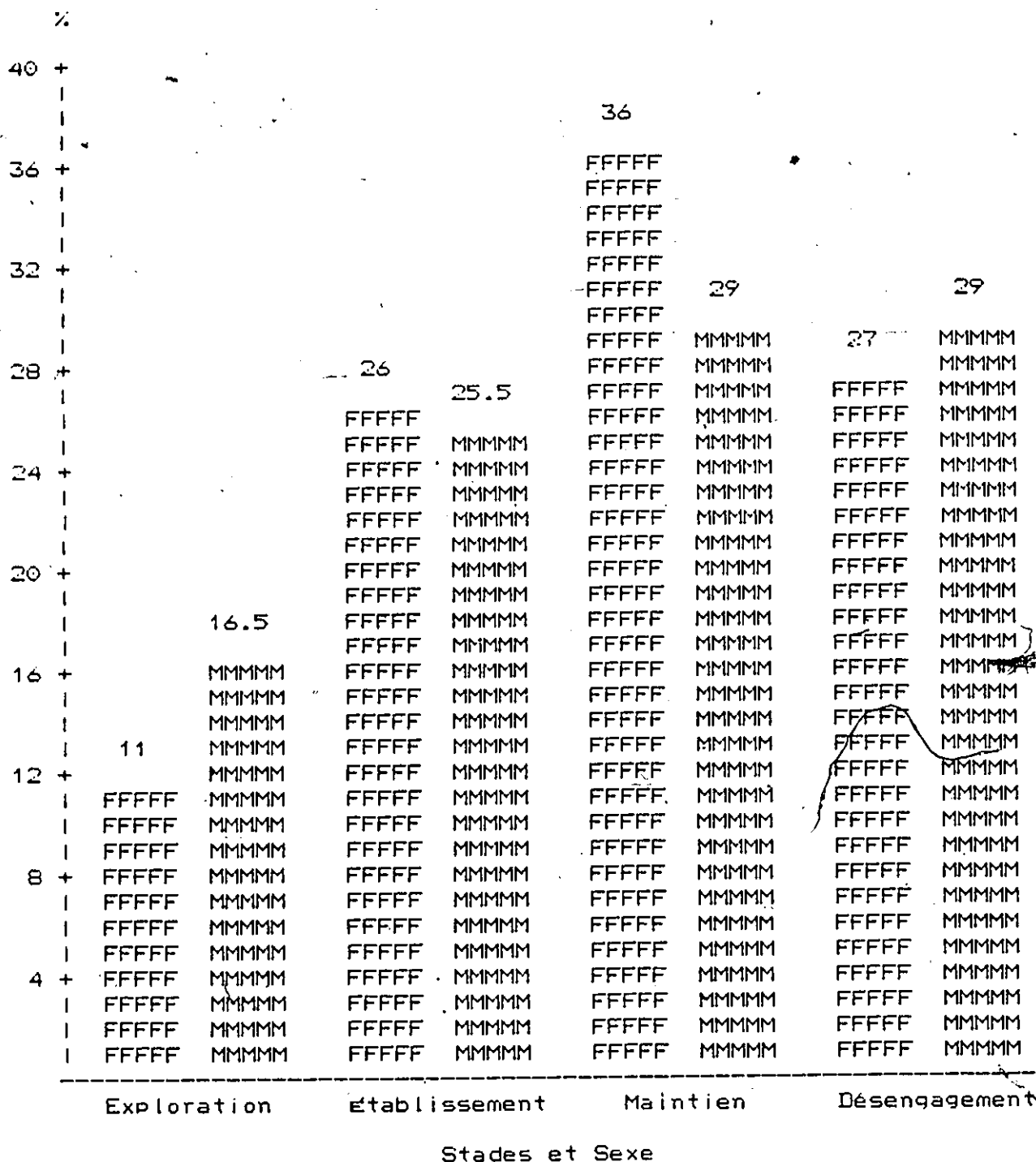
Variable	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accomplissement personnel	
	M	Ecart-type	M	Ecart-type	M	Ecart-type
<u>Sexe</u>						
Hommes	(M) 26.28	(28.99)	(M) 8.80	(12.68)	(M) 38.57	(39.55)
Femmes	(F) 24.41	(33.33)	(F) 6.31	(11.10)	(M) 39.16	(39.82)
<u>Âge</u>						
-30	(F) 21.28	(33.39)	(F) 5.91	(13.16)	(M) 40.70	(38.96)
31-40	(M) 26.41	(32.40)	(F) 7.55	(12.30)	(M) 39.23	(40.16)
41-50	(F) 24.88	(28.79)	(F) 7.31	(9.32)	(M) 38.63	(40.54)
51+	(F) 21.95	(27.84)	(F) 6.63	(8.33)	(M) 36.35	(40.12)
<u>Palier</u>						
Elémentaire	(F) 23.94	12.36	(F) 6.48	5.81	(M) 39.23	7.36
Secondaire	(M) 27.56	12.34	(M) 8.89	6.35	(M) 38.38	7.05

Note 1. Les chiffres entre parenthèses représentent les données normatives du Maslach Burnout Inventory (Maslach et Jackson, 1981, p. 19)

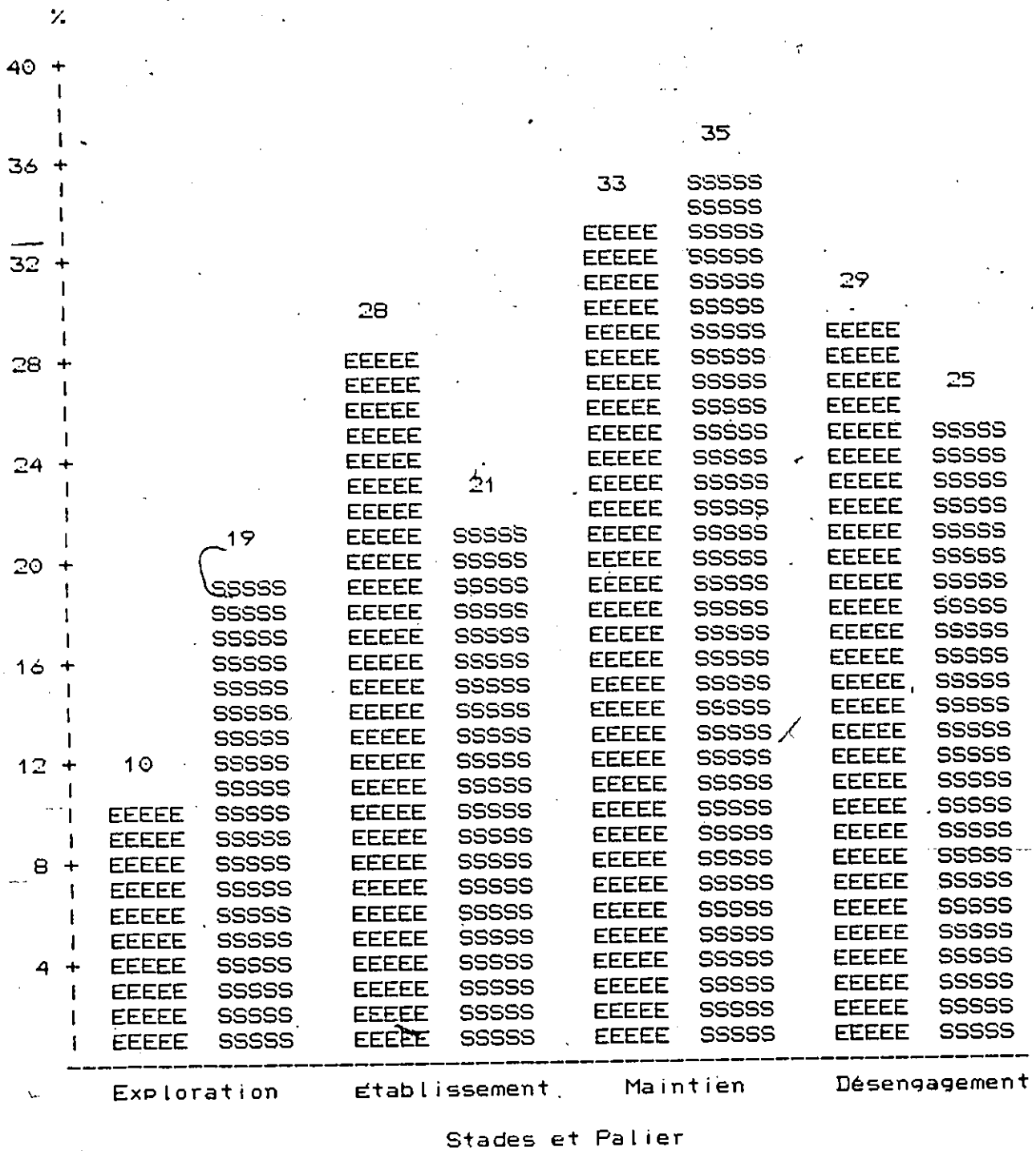
Note 2. F = faible M = modéré E = élevé

Annexe M

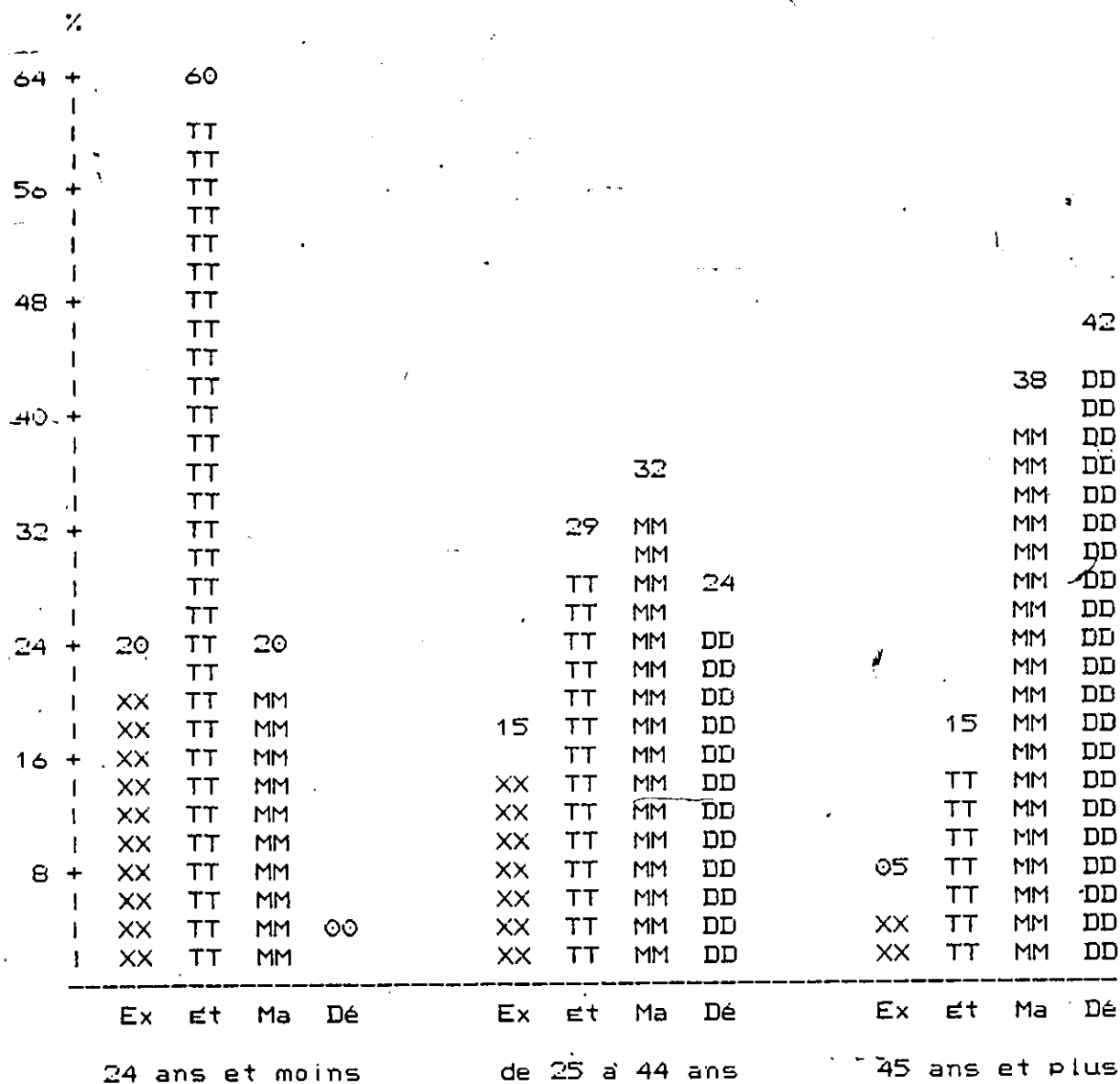
Description de l'échantillon en fonction des
stades de développement de la carrière: graphiques



Graphique M-1. Distribution de l'échantillon (N = 546) selon les stades de développement de la carrière et le sexe

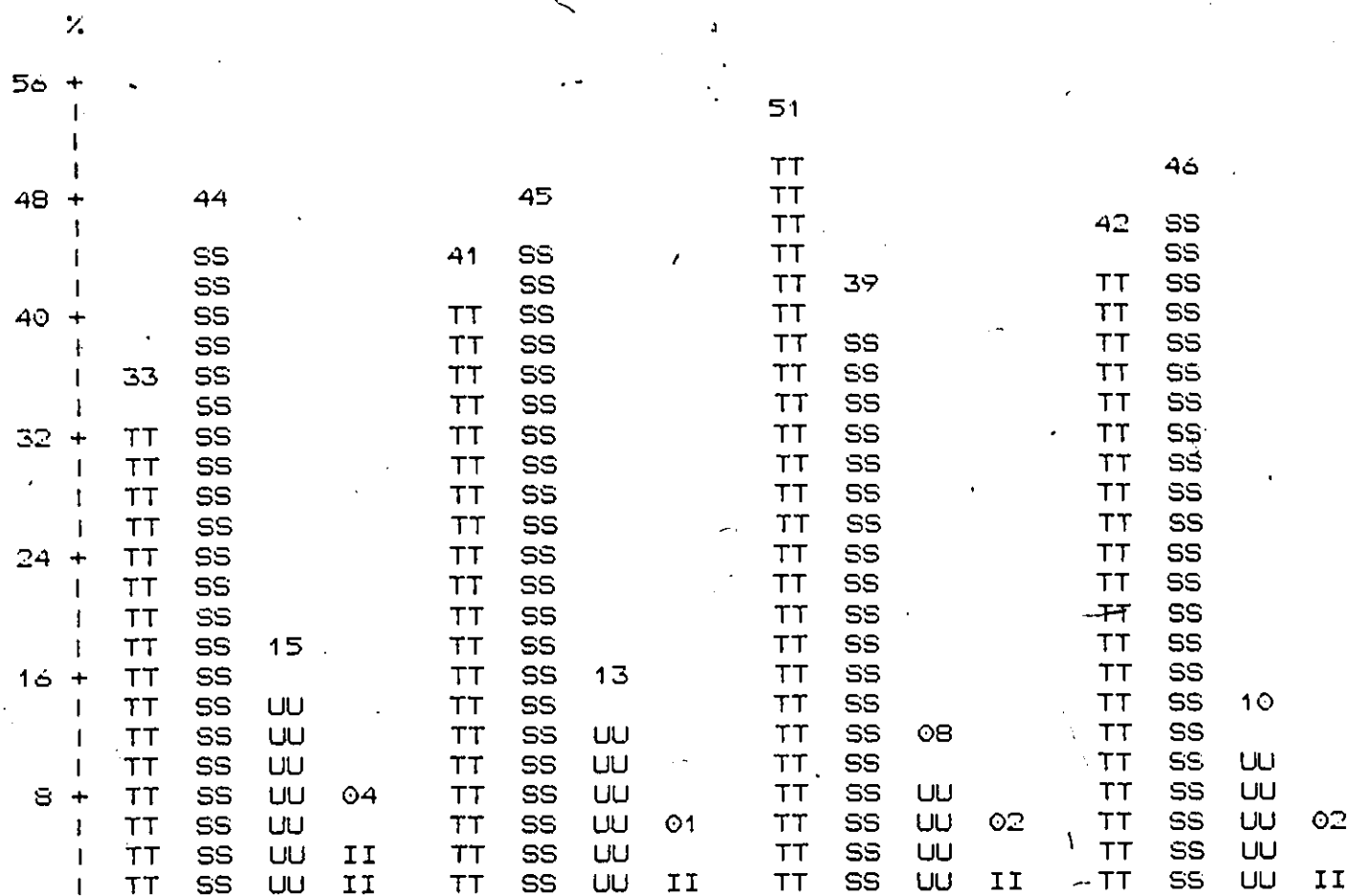


Graphique M-2. Distribution de l'échantillon (N = 549) selon les stades de développement de la carrière et le palier



Groupes d'âge et stades

Graphique M-3. Distribution de l'échantillon (N = 547) selon les stades de développement de la carrière et les groupes d'âge de SUPER



Exploration

Établissement

Maintien

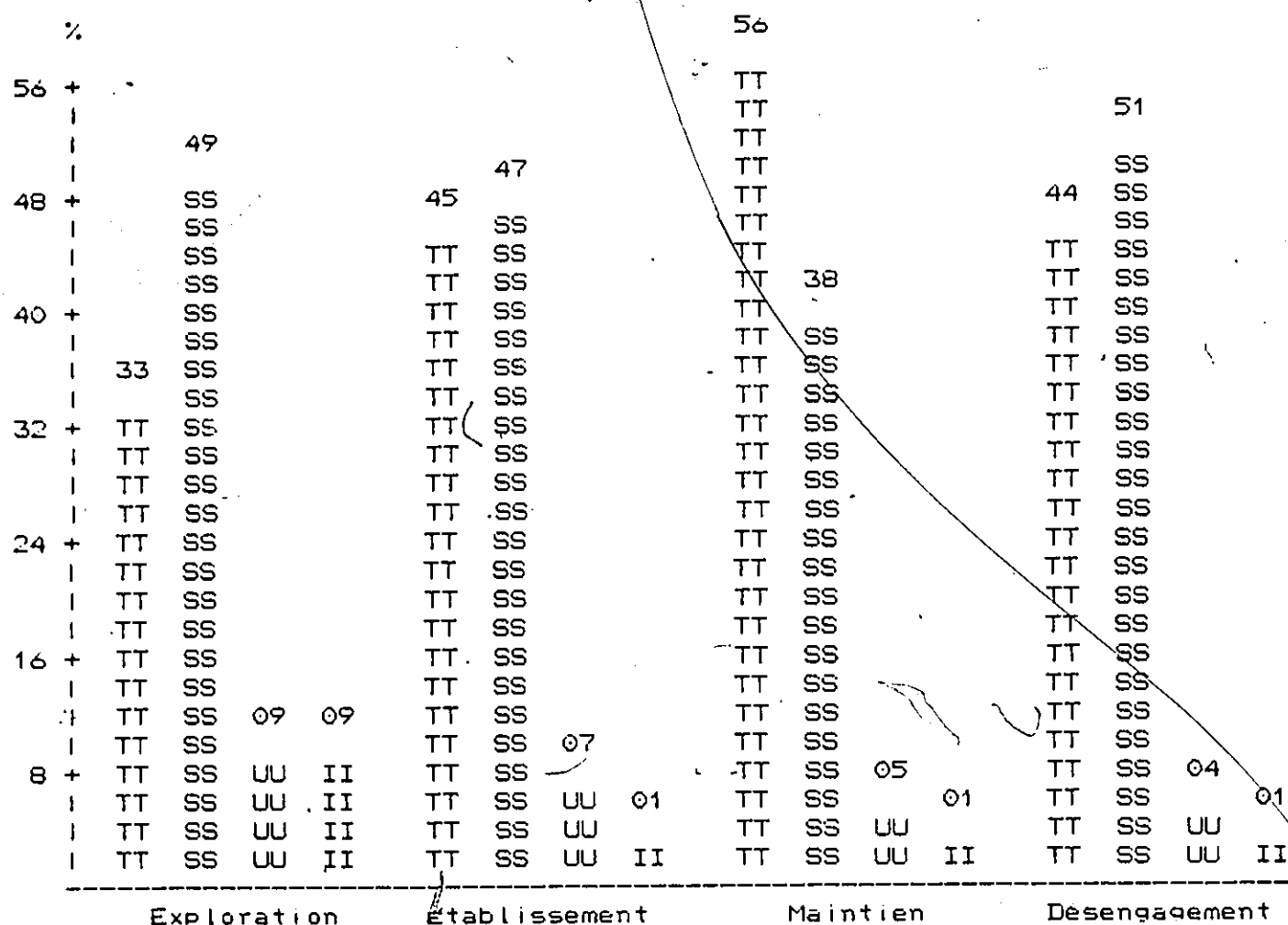
Desengagement

TT: Très satisfait
 UU: Un peu satisfait

SS: Satisfait
 II: Insatisfait

Stades et degré de satisfaction

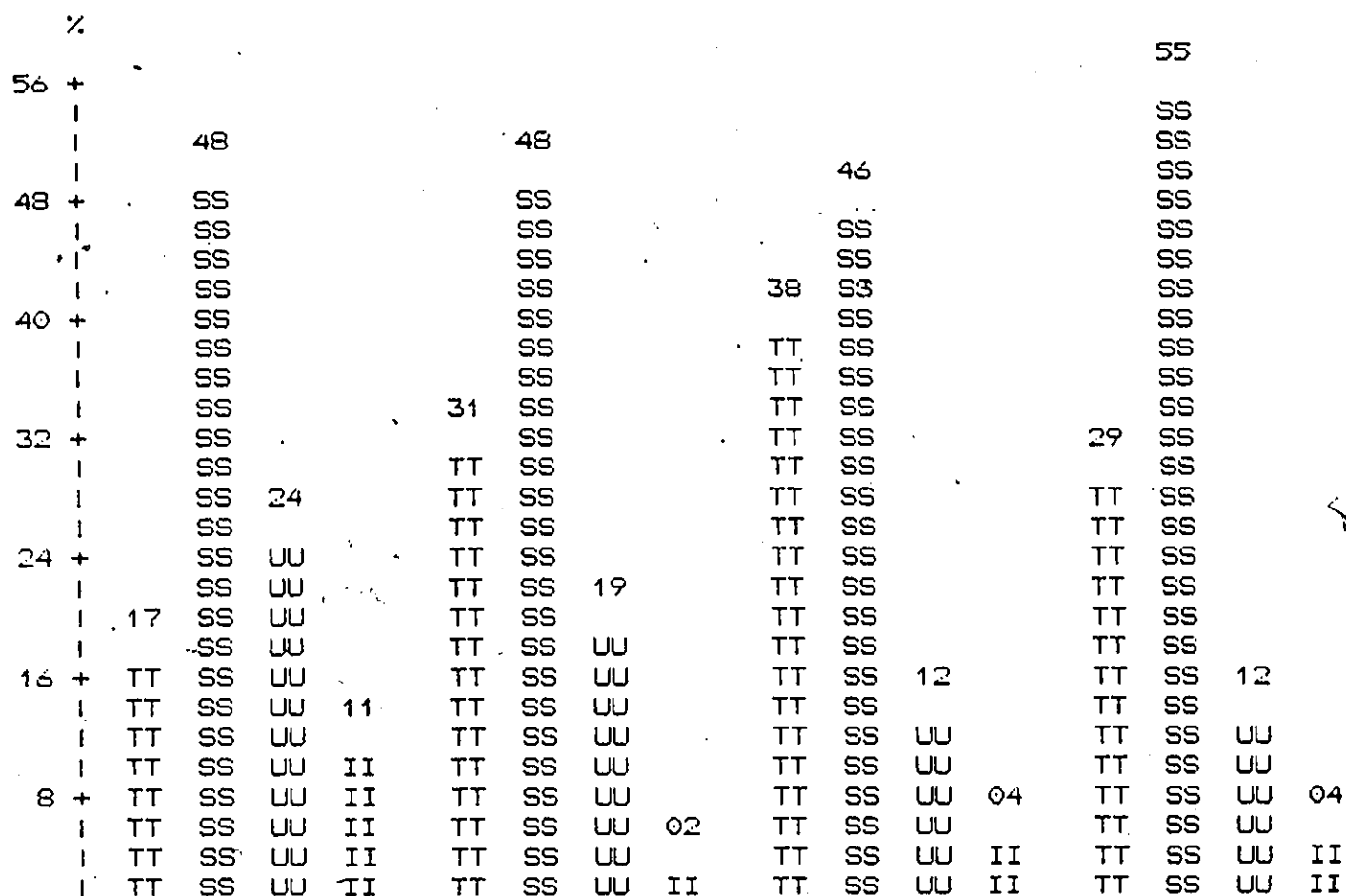
Graphique M-4. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon les stades de développement de la carrière et le degré de satisfaction face au travail



TT: Très satisfait SS: Satisfait
 UU: Un peu satisfait II: Insatisfait

Stades et degré de satisfaction

Graphique M-5. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon les stades de développement de la carrière et le degré de satisfaction face à la carrière



Exploration

Établissement

Maintien

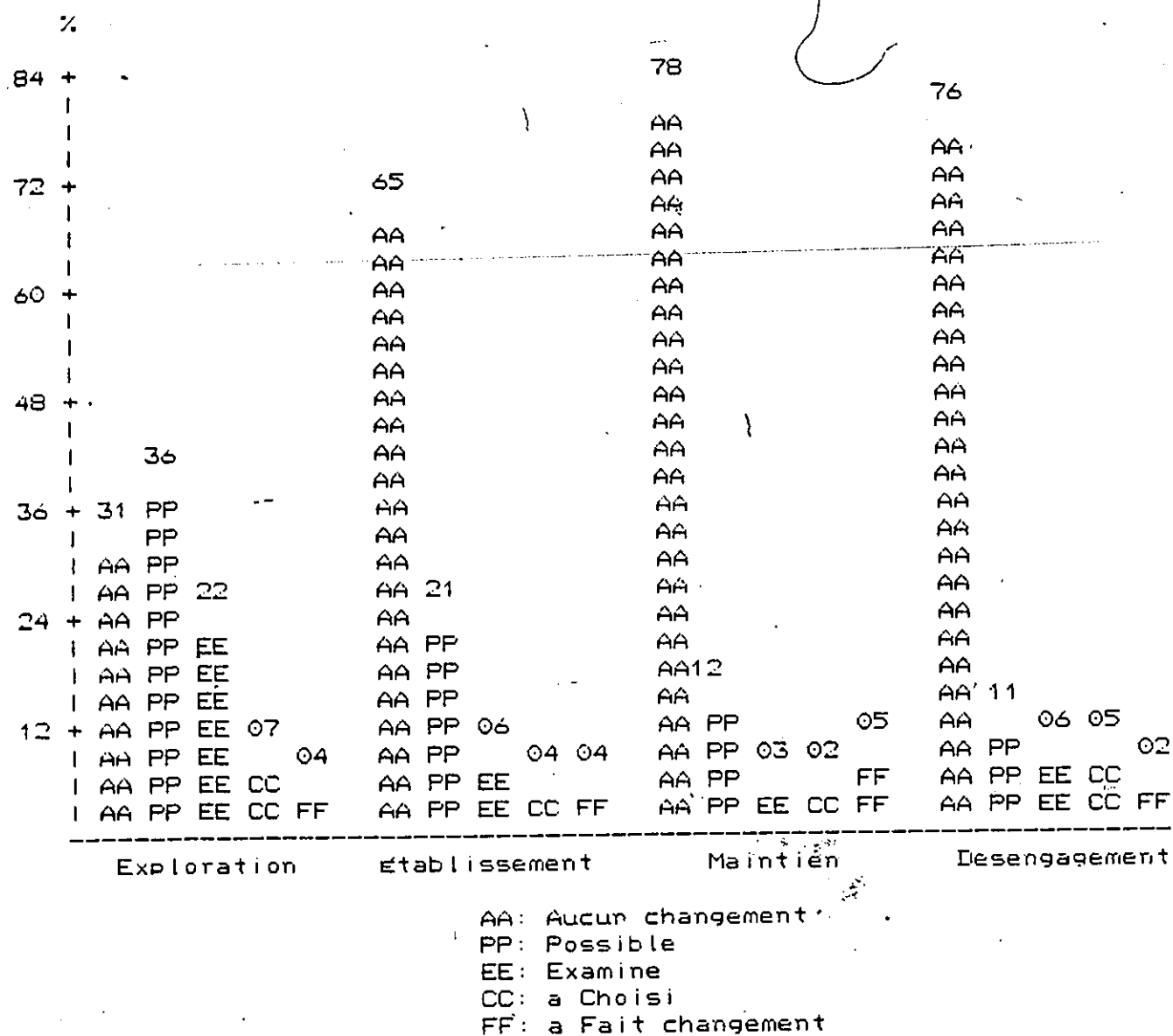
Désengagement

TT: Très satisfait
 UU: Un peu satisfait

SS: Satisfait
 II: Insatisfait

Stades et degré de satisfaction

Graphique M-6. Distribution de l'échantillon (N = 507) selon les stades de développement de la carrière et le degré de satisfaction face aux perspectives d'avenir



Stades de développement et stades de changement

Graphique M-7. Distribution de l'échantillon (N = 524) selon les stades de développement de la carrière et les stades de changement

Annexe N

Manifestations du burnout à chacun des
stades en fonction des catégories: tableau

Manifestations du burnout à chacun des stades
en fonction des catégories

		Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accroissement personnel	
N	%	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité
Exploration	72-13%	modéré4	modéré4	faible3	modéré4	modéré1	modéré2
Établissement	142-26%	faible2	faible2	modéré4	modéré3	modéré3	modéré4
Maintien	183-33%	faible1	faible1	faible1	faible1	modéré4	modéré3
Désengagement	152-28%	modéré3	faible3	faible2	faible2	modéré2	modéré1

Note 1. 1 = Moyenne la moins élevée
4 = Moyenne la plus élevée

Note 2. L'encadrement indique une différence significative

Annexe 0

Manifestations du burnout à chacun des
stades en fonction des catégories selon le sexe: tableau

Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction

des catégories selon le sexe

	Épuisement émotif				Dépersonnalisation				Accomplissement personnel			
	Fréquence		Intensité		Fréquence		Intensité		Fréquence		Intensité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Exploration	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + faible	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	élevé + modéré	élevé + modéré	élevé + modéré	élevé + modéré
Établissement	faible	faible + faible	faible + faible	faible + faible	modéré + faible	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré
Maintien	faible + faible	faible + faible	faible + faible	faible + faible	faible + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré
Désengagement	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + faible	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré	modéré + modéré

Note 1. + = burnout plus élevé

Note 2. L'encadrement indique une différence significative

Annexe P

Manifestations du burnout à chacun des stades en
fonction des catégories selon le palier d'enseignement: tableau

Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction des catégories selon le palier d'enseignement

	Épuisement émotif		Dépersonnalisation		Accroissement personnel	
	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité	Fréquence	Intensité
	él. sec.	él. sec.	él. sec.	él. sec.	él. sec.	él. sec.
Exploration	modéré modéré+	faible modéré+	faible modéré+	modéré modéré+	modéré élevé+	modéré modéré+
Établissement	faible+ faible	faible+ faible	faible modéré+	modéré modéré+	modéré modéré+	modéré modéré+
Maintien	faible faible+	faible modéré+	faible faible+	faible modéré+	modéré modéré+	modéré modéré+
Désengagement	faible modéré+	faible modéré+	faible modéré+	faible modéré+	modéré modéré+	modéré modéré

Note 1. + = burnout plus élevé

Noté 2. L'encadrement indique une différence significative

Note 3. él.: palier élémentaire
sec.: palier secondaire

Annexe Q

Manifestations du burnout à chacun des stades en,
fonction des catégories selon les groupes d'âge: tableaux

Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction
des catégories selon les groupes d'âge

31-40 ans

- 30 ans

	Exploration (n=8)	Établissement (n=30)	Maintien (n=10)	Désengagement (n=8)	Exploration (n=46)	Établissement (n=71)	Maintien (n=83)	Désengagement (n=62)
Épuisement émotif:								
fréquence	faible-	faible	faible	faible+	modéré	faible	faible-	modéré+
intensité	faible-	faible	faible	modéré+	modéré+	faible	faible-	modéré
Dépersonnalisation:								
fréquence	faible-	faible+	faible	faible	faible	faible+	faible-	faible
intensité	faible	faible	faible-	modéré+	modéré+	modéré	faible-	modéré
Accomplissement personnel:								
fréquence	modéré	modéré	modéré-	modéré+	modéré+	modéré	modéré-	modéré
intensité	faible-	modéré	modéré	modéré+	modéré+	modéré	modéré-	modéré

Note 1. - burnout moins élevé
+ burnout plus élevé

Manifestations du burnout à chacun des stades en fonction
des catégories selon les groupes d'âge

	41-50 ans					51 ans +		
	Exploration (n=16)	Établissement (n=36)	Maintien (n=75)	Désengagement (n=64)	Exploration (n=2)	Établissement (n=5)	Maintien (n=15)	Désengagement (n=18)
Épuisement émotif:								
fréquence	modéré+	modéré	faible-	faible	faible	faible-	faible+	faible
intensité	modéré+	modéré	faible-	faible	faible+	faible-	faible	faible
Dépersonnalisation:								
fréquence	modéré	modéré+	faible	faible-	faible-	faible	modéré+	faible
intensité	modéré+	modéré	faible	faible-	modéré	modéré+	modéré	faible-
Accomplissement personnel:								
fréquence	modéré+	modéré	modéré-	modéré	faible-	modéré	modéré	élevé+
intensité	modéré+	modéré-	modéré	modéré	faible-	modéré	élevé	élevé+

Note 1. - burnout moins élevé
+ burnout plus élevé