Analyse et interprétation des résultats de le burn out

Le burn out et ses causes est un sujet très répandu et perçu de différentes manières dans le monde enseignant. En effet, certains éléments reviennent de manière récurrente, dans les entretiens menés avec les cinq enseignantes du primaire. Alors que d'autres, sont beaucoup plus discutés et perçus différemment selon les personnes. Pendant les échanges avec les enseignantes, j'ai pu prendre conscience que les causes du burn out ne sont pas les mêmes pour tous, ce qui pourrait expliquer que les besoins exprimés par chacun d'entre eux diffèrent également. En effet, certaines personnes placent les conditions de travail au centre du problème, alors que d'autres nuancent en ajoutant que le cadre personnel joue également un grand rôle.

Dans un premier temps, j'ai donc donné un aperçu des différents facteurs ayant mené les enseignantes au burn out, afin que ceux-ci permettent de développer, par la suite, diverses préventions qui pourraient être mises en place à différents niveaux. En ce qui concerne les facteurs, ceux-ci se classent en deux catégories : les facteurs personnels et les facteurs liés aux conditions de travail. Dans cette partie, j'évoque également le regard que portent ces enseignantes sur le burn out.

5.1 Première analyse

le burn out

En m'intéressant au regard des enseignantes sur le burn out, j'ai pu mettre en évidence deux moments différents. Le premier concerne l'impact du burn out chez l'enseignant lorsqu'il est en burn out et le second touche à l'impact du regard sur le burn out chez la personne suite à sa maladie. J'ai, en effet, remarqué que le regard de l'enseignant changeait entre ces deux moments. C'est pour cette raison qu'il était nécessaire de diviser ce thème en deux sous-thèmes : le sentiment d'échec pendant le burn out et le regard suite au burn out.

a) SENTIMENT D'ÉCHEC :

2) Tableau : le sentiment d'échec

« *Forcément un burn out c'est un échec. »*

« *Pour moi c'était un énorme échec, donc je voulais plus sortir de la maison. »*

En observant les dires des enseignantes, je peux observer deux catégories d'enseignantes suite à la phase de découverte et d'acceptation du burn out, et parfois jusqu'à la guérison. La première concerne trois des cinq enseignantes, qui décrivent avoir vécu cette période comme un échec. Un échec accompagné de honte puisque certaines mentionnent même ne plus avoir voulu sortir de chez elles, l'inquiétude d'être vu et à « découvert » étant trop présente. Elles soulignent avoir eu peur du regard des autres, avoir eu l'impression que le monde entier était au courant et les pointaient du doigt. Les deux autres enseignantes n'évoquent rien de tel, je ne procède donc à aucune analyse de cette deuxième catégorie dans ce travail.

Suite à ces révélations, je me suis posé la question suivante : pourquoi certaines enseignantes considèrent leur burn out comme un échec ?

Afin de me donner les moyens de répondre à cette question, je me suis appuyée sur leurs discours. La plupart d'entre elles se décrivent comme des personnes perfectionnistes ayant besoin que tout soit toujours bien fait, parfait.

A partir de ces éléments, je peux formuler l'hypothèse que les enseignants ayant besoin que tout soit parfait supportent mal l'idée d'admettre qu'ils peuvent rencontrer des difficultés. Ils ne prennent conscience qu'ils ne peuvent pas continuer de la même manière que lorsqu'ils découvrent leur burn out. Cette réalité est dure à accepter et impose de grands changements, ce qui pourrait expliquer ce sentiment d'échec. Ces enseignants sont donc particulièrement sensibles au regard des autres et à la possibilité que les autres les considèrent comme « faibles » ou « en échec ».

En observant la société actuelle, nous pouvons constater le besoin continu pour l'être humain de rester dans le standard, l'appréhension d'être différent afin d'éviter toute stigmatisation ou rejet de la part des autres.

Les exigences sont de plus en plus élevées, de quoi rapidement perdre le fil et donc facilement détériorer sa confiance en soi.

b) POSITIF APRES COUP :

3) *Tableau : le positif après coup*

« *Cela arrive dans un but, une fois découvert, on peut aller de l'avant. »*

« *Par la suite, ma vie s'est bien améliorée. »*

Comme expliqué auparavant, les enseignantes changent de regard lorsque la convalescence touche à sa fin ou est aboutie. En effet, elles décrivent toutes avoir vécu par la suite des changements positifs. Certaines évoquent le fait que le burn out avait un but, celui de les faire changer, évoluer, leur permettre un apprentissage de leurs limites. Cette maladie leur aurait donc permis de prendre conscience de leur personnalité et de changer leur jugement personnel, afin de se permettre une plus grande liberté. En effet, elles prétendent avoir désormais l'envie de changer leur destin et de changer les habitudes qui étaient source de leur mal-être. Ces personnes forment la première catégorie d'enseignants.

Face à ces affirmations, mon sentiment est que les enseignants sont angoissés par leurs comportements et habitudes, qui à un moment donné deviennent inadéquats et non face à la maladie en elle-même. Le burn out aide parfois la personne à retrouver sa liberté, à supprimer ces freins qu'ils s'imposent et donc à vivre plus sainement. Ces différents points nous ramènent à l'aspect positif évoqué ci-dessus.

Il est important de noter qu'il est difficile d'affirmer si les enseignantes sont réellement sorties de leur burn out. En effet, en parlant avec elles, certaines contradictions dans leurs discours prouvent que c'est un élément confus.

Concernant la deuxième catégorie, il s'agit d'enseignantes qui entrent dans la première, mais qui nuancent leurs propos en soulignant tout de même une certaine fragilité ou encore décrivent l'épuisement professionnel comme « une plaie ouverte ». Ces enseignantes sont partagées.

Je peux ainsi imaginer qu'elles ressentent, comme dit auparavant, un bienfait grâce aux changements que ce burn out a engendré dans leur vie, mais également un sentiment de peur envers cette maladie. Je ne peux pas expliquer cette situation, mais je peux faire des suppositions.

Ces nuances montrent peut-être qu'elles ne sont pas encore totalement guéries, et qu'il leur reste du chemin pour arriver au lâcher prise et à l'acceptation de se satisfaire de travail bien fini et non parfait.

5.1.2 Thème 2 : les changements du métier

Comme je l'ai évoqué précédemment dans la problématique sur la base de la littérature, durant mes entretiens avec les enseignantes, il est ressorti que le métier était mis sous tension par divers changements. Dans ce travail, je vais diviser ces changements en deux catégories. La première est celle des changements des conditions de travail au niveau institutionnel, et la seconde concerne les changements dans les classes, que ce soit au niveau des élèves ou au niveau des parents.

c) LES CHANGEMENTS INSTITUTIONNELS

En ce qui concerne les changements des conditions de travail, j'ai pu constater à travers les dires des enseignantes, qu'ils sont nombreux ces dernières années. Je vais donc, dans un premier temps, parler des changements dans le domaine administratif et des séances et réseaux.

♦ Le domaine administratif

A travers mes entretiens, je peux dégager en première ligne, la lourdeur du domaine administratif, de plus en plus présent et pesant dans le métier. Cet élément ressort chez toutes les enseignantes interrogées, pour un total de 28 fois.

4) Tableau : le domaine administratif

« On change tout dans l'administration, même la manière de remplir un formulaire. »   « L'administration c'est de la folie ! »

Le ratio entre le travail administratif et le métier devrait rester raisonnable, ce qui ne semble pas être le cas, selon les témoignages recueillis.

En effet, les enseignantes interrogées sont unanimes sur le fait que l'administratif demande trop de temps. Selon l'enseignante n°4, en très peu d'années, l'administratif a pris une proportion très élevée au sein du métier.

J'ai constaté que le changement n'est pas toujours bien accepté. En effet, les enseignantes interrogées font souvent preuve de nostalgie du passé, à l'époque où l'administratif détenait une place plus restreinte.

Il n'est pas toujours évident de renouveler sa manière de travailler, ni de comprendre l'utilité de certaines démarches administratives imposées par des personnes n'ayant pas nécessairement de lien avec le terrain. Tout changement doit être accompagné pour lui donner du sens et être accepté.

Certains professionnels ont une réelle vocation pour l'enseignement, mais n'ont aucune affinité avec le côté administratif. Cette contrainte peut donc les décourager, les amener à perdre confiance en eux et en leur amour du métier. L'enseignante n°4 mentionne perdre beaucoup d'énergie dans ce domaine annexe.

- ♦ **Réseaux, séances et entretiens avec les parents**

En plus de la lourdeur de l'administratif évoquée ci-dessus, les enseignantes ressentent une certaine pression due aux réseaux, séances de collège et entretiens avec les parents auxquelles elles sont amenées à participer.

L'accroissement du nombre de séances hebdomadaires ou mensuels rallonge le temps de travail. Une des raisons de cette augmentation de la fréquence des réunions est l'accroissement de l'intégration d'enfants à besoins particuliers. Pour les élèves en intégration dans les classes, un bilan doit être régulièrement fait avec les différents acteurs : spécialistes, enseignants, direction et parents.

A notre époque, beaucoup d'applications sont à mettre en place, car des raisons politiques et monétaires ont apportés un lot de situations nouvelles dans les écoles. Alors, les enseignants doivent réapprendre et se renouveler pour gérer les situations au plus juste.

« J'avais sept entretiens de parents les uns après les autres, alors ça fait des journées pas possibles. »

« On est submergé de séances. »

Il est néanmoins intéressant de noter la contradiction dans les propos des enseignantes par rapport au nombre de rendez-vous en dehors des heures d'enseignement.

D'un côté, elles se plaignent, car ces sessions sont trop importantes et rapprochées dans le temps, et de l'autre soulignent être seules face à leurs élèves sans le soutien parfois nécessaire.

La question que je me pose donc est de savoir si les rencontres enseignants-direction répondent réellement au besoin de l'enseignant, s'ils sont suffisamment ciblés par rapport à la réalité du terrain. Pour les entretiens enseignants-parents, je peux également m'imaginer que la communication n'est pas toujours bien perçue de la part des parents et qu'elle reste délicate à gérer pour les enseignants. En effet, quand ils doivent mettre en avant les difficultés de l'élève, ils ont en retour la réaction des parents qui est souvent remplie d'émotions. C'est un facteur important à gérer, pouvant amener du stress. Il est important que les enseignants apprennent à se protéger de l'émotion d'autrui, tout en y restant sensibles. C'est un exercice demandant de l'expérience et qui peut amener au burn out si la situation est mal gérée.

Des séances modérément fréquentes mais efficaces sont nécessaires et bénéfiques aux enseignants alors qu'en pratique, la quantité est privilégiée à la qualité.

Je peux former une seconde catégorie d'enseignantes, qui est formée de celles qui sont ouvertes aux séances, ou encore qui critiquent seulement les moments où sont placées les séances. En effet, c'est une profession qui compte un nombre de postes partiels élevé, l'organisation des rencontres peut donc s'avérer rapidement compliquée et inadéquat avec l'emploi du temps de certains.

Lorsque j'observe les enseignantes en question, je remarque qu'elles tirent un maximum profit des séances, et qu'elles évoquent leur besoin de parler avec des collègues de leur travail. Une des enseignante suit par ailleurs régulièrement des séances facultatives.

L'intérêt des enseignants à échanger, partager et obtenir d'autres informations est primordial. Il s'agit ici d'une ouverture d'esprit, d'un recul qui permet de donner du sens aux séances, et donc de mieux les accepter.

Le partage est indispensable dans ce métier, car il est formateur à travers la richesse des expériences partagées. Plus le partage est important, plus les enseignants sont préparés et aptes à vivre des aventures inconnues et cela peut devenir un excellent moyen de prévention. Ainsi, un professeur qui sait parler et partager autour de son burn out, se sent utile et son processus de guérison peut être facilité.

d) CHANGEMENTS DANS LES CLASSES

J'évoque désormais les changements opérant dans les classes, à travers les différents acteurs : les parents et les élèves, puis à travers les changements dans l'enseignement.

♦ Les parents

6) Tableau : les parents

« Un jour, une maman est arrivée à moitié en pleurs en m'expliquant ne plus savoir quoi faire à la maison, j'avais juste envie de lui dire, c'est vous qui commandez à la maison, c'est vous la mère et donc l'adulte. »

« Les parents respectaient ce que l'on disait, maintenant, les parents ne font que de râler, ils veulent tout gérer, c'est impressionnant. »

Je peux constater que toutes les enseignantes s'accordent à dire que les changements qui sous-tendent l'enseignement sont très nombreux ces dernières années. Ces changements peuvent être exprimés de différentes manières. Certains d'entre eux sont engendrés par l'institution, alors que d'autres dépendent de la société d'aujourd'hui, principalement à travers les parents et les élèves.

Selon les dires de mes sondées, il existe un changement notable dans l'éducation parents-enfants. Les parents deviennent de plus en plus exigeants envers les professeurs que dans le passé. Ces exigences sont probablement plus fortes envers le corps enseignant qu'envers leur propre enfant.

Les enseignants vivent une crainte du jugement des parents, il s'agit d'une pression supplémentaire. Les critiques et interventions des parents ne sont pas toujours bénéfiques à l'éducation scolaire et peuvent intervenir négativement dans le travail que fournissent les professeurs avec les élèves. Dans le passé, l'enfant devait respecter son enseignant et ses parents y veillaient. Désormais, c'est plutôt l'enseignant qui est surveillé par l'ascendance.

Les parents sont décrits comme toujours plus intrusifs dans l'école. Les termes utilisés varient beaucoup en fonction des enseignantes sondées. En fonction de certaines réponses, on peut dégager une peur réelle peur de la part des enseignantes du regard des parents envers leur activité en classe.

Il en ressort une adaptation et une vigilance particulière mise en place par ces derniers. Il faut ainsi, non seulement satisfaire le besoin d'apprentissage des enfants, mais également prendre en compte les convictions de leurs parents.

Ce sentiment ressort très bien chez l'enseignante n°5, qui axe beaucoup son discours autour de la présence des parents, de la manière dont ils regardent son fonctionnement. Elle se voit dans l'obligation de faire un travail sur elle-même pour accepter cette situation et se protéger de ce regard. Cette intrusion peut s'avérer pénible, alors qu'il s'avère malvenu de la part d'un enseignant de porter un jugement sur l'éducation, parfois laxiste, des parents.

En partant de la première catégorie, je peux en dégager une seconde. En effet, certaines enseignantes nuancent les propos en mettant en avant le fait, que certains parents soulignent des choses positives et se montrent contents du travail effectué en classe. Ces enseignantes sont soit plus positives que les autres, soit ont eu moins de remarques qui les plaçaient dans une mauvaise posture. D'autres se placent en victimes et se plaignent beaucoup des parents. Ils se mettent peut-être une trop forte pression, par crainte que les parents critiquent leur enseignement.

En revanche, moins les enseignants ont affaire à des parents difficiles, plus l'indulgence est présente.

L'importance pour les enseignants est de poser des limites claires aux parents. Accueillir ce que les parents pensent et ressentent quant aux difficultés de leur enfant ne signifie pas devoir accepter de discuter des méthodes d'enseignement.

Une amélioration serait aussi que les enseignants parlent plus des ressources et points forts de l'élève, ainsi que de ses progrès, aussi minimes soient-ils.

Un autre élément retrouvé dans certains échanges avec des enseignants du terrain et confirmé lors de mes entretiens concerne l'intrusion des parents dans la vie privée de l'enseignant. Lors d'un congé (maladie, maternité ou sabbatique), l'enseignant peut facilement se retrouver à être contacté par les parents, ce qui empêche la coupure complète entre la personne et son métier. Il y a là aussi des limites claires qui ont besoin d'être posées et maintenues par l'enseignant.

♦ **Les élèves**

7) *Tableau : les élèves*

« On a des conflits à gérer entre les enfants. »

« Avant les règles étaient implicites, ils savaient comment se comporter parce qu'ils avaient l'éducation à la maison. »

En ce qui concerne les élèves, je peux constater plusieurs sources d'angoisse supplémentaires pour l'enseignant, qui sont : le nombre d'élèves par classe, le comportement et l'éducation des écoliers, ainsi que la spécificité de l'élève.

Le problème du nombre d'élèves et de la spécificité de ces derniers sera traité dans le prochain point, car il est principalement dû aux changements opérés dans l'enseignement et non à une évolution de la part de l'élève en lui-même.

Concernant le comportement, j'ai observé que l'éducation est en changement et que le respect de l'enseignant n'est plus ce qu'il était.

Les enseignantes se sentent rapidement submergées par certains mauvais comportements des élèves, les sanctions possibles ne sont plus les mêmes et le problème de ne plus savoir comment réagir avec les élèves s'accroît.

Un autre aspect est celui de cette mixité entre les élèves toujours plus présente entre ceux rencontrant de nombreuses difficultés (élèves en intégration) et ceux n'éprouvant aucun besoin particulier. Cette situation crée deux vitesses d'apprentissage bien distinctes au sein de la même classe.

Tous les enseignants ne sont pas préparés à cette intégration et ne se sentent pas prêts à assumer toutes ces particularités dans leur classe. Il est important de noter qu'il existe une différence dans la formation d'un enseignant lambda et celle d'un enseignant spécialisé. Bien que l'enseignant lambda ait des compétences et capacités pour mettre en place les mesures d'adaptation nécessaires, il n'a pas toujours toutes les ressources à disposition.

♦ **Changements dans l'enseignement**

8) *Tableau : les changements dans l'enseignement*

« Désormais, je n'ai plus l'impression d'enseigner mais d'éduquer, pourtant, j'estime que cela ne fait pas partie de mon travail. »

« Le nombre d'élèves en classe devient difficile, vingt-quatre cette année. »

Les enseignantes semblent avoir une vision changeante du métier. Auparavant, c'est bien le métier qui était au centre des préoccupations des enseignants. Désormais, elles s'inquiètent de voir le nombre d'élève augmenter, la diversité se développer et l'éducation se perdre. Toutes en parlent et il est évident que la qualité de l'enseignement en pâti, ainsi que la santé morale du maître. L'éducation a changé, on permet plus à l'élève d'exprimer ce qu'il ressent.

L'enseignant est toujours responsable de maintenir un cadre nécessaire au bon fonctionnement de la classe. Il s'agit là d'un juste milieu difficile à équilibrer et source de stress.

5.1.3 Thème 3 : Les facteurs

e) LES FACTEURS INTERNES

9) Tableau : les facteurs internes

«Moi je suis perfectionniste, et j'adore quand les choses sont bien faites.»

« Grand investissement, toujours disponible et volontaire.»

« Je ne fonctionne pas à l'imprévu, j'ai besoin que tout soit planifié. »

Lors de mes entretiens, certaines informations obtenues relèvent plutôt de la personnalité des enseignantes. Bien qu'il s'agisse d'une part assez personnelle, les facteurs internes sont beaucoup plus mis en avant que les facteurs externes.

Le perfectionnisme et l'investissement personnel, cités par toutes, font sans aucun doute partie de leur épuisement. La pression que se mettent ces enseignantes à toujours vouloir que les choses soient prévues et bien faites est un élément qui ressort chez une majorité des enseignantes.

Selon certaines lectures effectuées dans la phase de recherche pour la problématique, il est probable que ces personnes se mettent dans un état de stress permanent, par envie et nécessité que tout soit toujours parfait, et par crainte de ne pas réussir à atteindre cette perfection.

Dans les échanges, je ressens des personnes investies dans leur travail, avec une envie de pouvoir offrir à chacun de leurs élèves la possibilité de réussir au mieux. Il est malheureusement impossible d'amener à la réussite et de motiver tous les enfants d'une même classe. L'acceptation de cette situation est une dure réalité, difficile à accepter pour un enseignant qui souhaite tout donner, sans avoir appris à se détacher de certains aspects personnels et sentimentaux.

Selon les éléments théoriques de la problématique, il existe effectivement un lien entre ce que j'ai pu lire et ce qui ressort des entretiens avec les enseignants.

Les enseignants se plaignent beaucoup des conditions de travail, mais il ressort finalement que les facteurs internes sont plus responsables que les facteurs externes dans le chemin menant au burn out.

Ils se plaignent peut-être par impossibilité d'admettre que la cause viendrait de leur propre manière d'être et rejettent la pleine faute sur leur environnement de travail.

Il est certes compliqué d'affirmer que l'épuisement professionnel est une maladie qui ne touche qu'un seul type d'individu, mais la personnalité de celui-ci va beaucoup influencer le développement de la fatigue passagère qui peut mener au burn out.

f) LES FACTEURS EXTERNES

10) Tableau : les facteurs externes

<i>« Les écoles sont situées au centre des habitations, le regard extérieur est bien présent dans les classes. »</i>

Malgré les dires de l'enseignante n°5 qui affirme que les raisons sont plus dues à l'environnement de travail qu'à l'individu, les facteurs externes, excepté les points détaillés précédemment sont très peu ressortis durant ces entretiens.

Une part d'individualisme dans le travail d'enseignant ressort. Il est vrai qu'excepté les séances, ce travail s'exerce dans la solitude. Il n'y a pas de collègue avec qui partager un moment, excepté les pauses.

Personne n'est là pour vous donner un conseil à l'instant où la situation dégénère et tout arrêter pendant cinq minutes afin d'analyser le problème et intervenir de la meilleure manière n'est pas possible. L'enseignant est livré à lui-même entre la première sonnerie et celle de la fin du cours, occupé à cent pourcent avec des enfants qui n'ont pas les mêmes besoins que leur enseignant.

Il est donc très important pour les enseignants de partager leurs expériences durant les pauses et séances, afin de pouvoir se libérer et également apporter de nouvelles connaissances à leurs collègues.

5.2 Première discussion :

Dans cette première analyse, je constate que certains éléments reviennent régulièrement, alors que d'autres ne sont évoqués que par une ou deux enseignantes. Nous pouvons ressentir au sein des propos des enseignantes certaines tensions qui se dégagent. En effet, certaines d'entre elles ont des paroles en contradiction entre elles dans leur discours. D'une part, l'enseignante évoque une manière de percevoir un paramètre, puis change ensuite partiellement, voire totalement sa vision, après une prise de recul.

Au centre de ces tensions se trouvent la vision du burn out, l'intrusion des parents, le repos durant les congés maladie, la charge de travail annexe, la guérison, ou encore les séances et réseaux.

Il me paraît essentiel de comprendre, dans un travail comme celui-ci, les décalages au sein du discours de la même enseignante, ou encore ce qui pousse les enseignantes à être insatisfaites de certains paramètres qui régissent leur travail. C'est donc de cela qu'il est question dans la deuxième analyse.

5.3 2^{ème} analyse :

Suite à cette première partie des analyses, je constate que je peux facilement faire ressortir certaines contradictions au sein d'un même discours chez quelques enseignantes, que je désignerai « tension » dans ce travail.

5.3.1 Tension n° 1 : le burn out est-il un échec ?

La question de savoir si le burn out est un échec est une question très complexe. Toutes les enseignantes interrogées en parlent comme tel, mais une des enseignantes a particulièrement retenu mon attention.

Elle en parle premièrement de la manière suivante : « c'était aussi une sorte d'échec ». Suite à cette phrase, je pourrais donc penser que, comme les autres, elle perçoit sa maladie, le besoin d'aide, le fait de ne pas s'en sortir toute seule comme un échec. Cependant, dans son discours plus loin, elle se contredit en parlant de la demande d'aide non pas comme un échec, mais comme une intelligence.

En partant de ces constatations, j'en déduis que nous pouvons parler de deux phases distinctes dans la perception de ce burn out. La première serait lorsque la personne est dans la maladie, et la seconde serait lorsqu'elle est guérie. Ceci expliquerait le brusque changement de discours. En observant le contexte de ces phrases, je peux remarquer que lors de son premier dire, la personne évoquait son burn out, sa découverte et me décrivait comment elle se sentait lorsqu'elle s'est rendu compte que ça n'allait plus. Au contraire, la seconde phrase a été formulée suite à ma question : « Quels conseils donner à un enseignant en burn out ? »

Je peux donc penser que la vision de la maladie de la personne a évolué au fil du temps, et que dans un premier temps, elle le percevait comme un échec, mais que suite à une prise de conscience, sa vision du burn out a évolué.

Je décèle ici le burn out non pas comme un échec, mais plutôt comme une réaction psychologique de l'esprit, qui transmet au corps de dire « stop » lors d'une situation de surcharge.

5.3.2 Tension n° 2 : le droit au repos durant l'arrêt maladie

Lorsqu'un enseignant tombe malade, il a le devoir de chercher par lui-même une personne pour le remplacer. Au vu de sa responsabilité morale envers sa classe, la personne en arrêt maladie s'impose donc facilement d'être disponible pour aider son remplaçant à assurer la classe. Elle peine donc à s'éloigner de sa classe, à se couper complètement de son travail. Le paradoxe ici est que la personne doit s'éloigner de son milieu de travail, doit prendre du temps pour elle, pour se reposer.

Cependant, lors de son arrêt maladie, son travail la poursuit. L'enseignante n°1 évoque le fait qu'elle ait dû s'occuper de son remplaçant et que les parents qui la croisaient se plaignaient de lui. J'observe donc ici que l'arrêt n'est pas total, que l'enseignante se retrouve à garder toujours un pied dans son travail.

Si le remplaçant n'est pas à la hauteur des attentes du titulaire et que l'enseignant est informé de cette situation, il s'agit d'une pression supplémentaire. L'enseignante n°1 illustre ces propos à travers la phrase « j'ai laissé mes élèves », qui nous fait bien comprendre qu'il s'agissait pour elle d'un abandon et qu'elle se sentait coupable d'être malade.

Cette étape d'arrêt de travail progressif ralentit le processus de guérison, voire dégrade la santé encore un peu plus, car l'enseignant ne peut se détacher de ses responsabilités.

Je m'interroge sur le rôle de la direction dans ce processus de prise de relai.

5.3.3 Tension n° 3 : différenciation du métier et de la profession

Dans le discours de toutes les enseignantes, je ressens bien une tension entre le métier et la profession, comme je le décris dans la partie cadre théorique. Toutes les enseignantes se plaignent effectivement du côté administratif qui demande trop de temps et d'investissement. En fonction de ce que j'ai pu voir dans le cadre théorique, cela viendrait du fait que la motivation des enseignants est bel est bien liée au métier. Tout ce qui a trait à la professionnalisation des enseignants est superflu de leur point de vue et leur demande trop de travail. Ce côté administratif est quelque chose en plus du métier qu'ils ont choisi et n'est pas la raison pour laquelle ils pratiquent l'enseignement.

5.3.4 Tension n° 4 : Les séances, perte de temps ou nécessité pour l'évolution ?

Une autre des tensions rencontrées lors de mes entretiens concerne les réseaux et séances. Certaines enseignantes semblent les désapprouver, alors que d'autres ressentent un réel besoin d'échanger le plus souvent possible. J'ai eu l'exemple d'une enseignante qui, depuis son burn out, participe à un grand nombre de séances facultatives, ce qui lui permet de s'épanouir.

Pourtant, à ma grande surprise, certaines enseignantes m'ont avoué se sentir, parfois dans leur activités professionnelles, particulièrement seules et abandonnées, mais ne semblent pas être ferventes des séances et réseaux organisés au sein de leur école. Elles n'y voient pas toujours une forte utilité et certains les considèrent même comme une perte de temps importante. Ces moments, proposés par la direction pour inciter le partage, et également nécessaire au bon fonctionnement de l'école, ne sont donc pas toujours bien acceptés.

Les professeurs ne sont pas toujours préparés à vivre autant d'interventions externes et la fréquence de ces rendez-vous étant assez nouvelle, il faut un temps d'adaptation et de compréhension. Il est également très délicat de trouver le bon moment pour les agender et ceci peut décourager les enseignants.

5.3.5 Tension n° 5 : Intrusions et attentes des parents

L'enseignante n°1 m'a parlé de parents-rois en expliquant qu'ils faisaient comme ils voulaient et que c'est l'enseignant qui devait s'adapter. Plus tard dans la conversation, elle parle d'une maman perdue dans l'éducation de son enfant qui était à la recherche de conseils éducatifs auprès du corps-enseignant.

A mon sens, cette tension vient des rôles qui ne sont pas toujours clairs. Les enseignants doivent pouvoir, dans les règles du métier, inculquer une éducation scolaire aux élèves selon les valeurs et le cadre de l'école et doivent pouvoir compter sur le soutien des parents. Inversement, le professeur ne doit pas intervenir dans l'éducation des parents. Les enseignants ne savent donc pas comment réagir face aux appels à l'aide des parents et ne veulent, pour certains d'entre eux, pas intervenir hors du cadre scolaire.

Il est nécessaire de poser limites claires pour qu'ils ne s'insurgent pas et de les renvoyer au pédiatre.

5.3.6 Tension n° 6 : la guérison

Durant mon analyse et mes entretiens, j'ai recherché la recette grand-mère pour la guérison du burn out. Aucune des personnes interrogées ne peut vraiment assurer être soignée et avoir trouvé le remède à la maladie.

On s'aperçoit que certaines enseignantes parlent de leur maladie au passé, mais la définissent aussi comme une plaie « pas totalement cicatrisée, prête à se rouvrir à tout moment ».

Il est indispensable pour pouvoir lutter, contre cette maladie, de comprendre comment se passe la guérison. C'est à partir de cette étape que l'on pourra vraiment mettre en place des bons moyens de prévention. Malheureusement, pour l'instant, l'expérience dans la guérison n'est pas suffisante pour développer de tels schémas, dans le cadre de cette recherche.

La prise de conscience de ses vulnérabilités et les moyens mis en place pour se ressourcer et une meilleure connaissance de soi va amener à se protéger, mais cela ne signifie pas ne pas retomber en burn out.

5.4 2^{ème} discussion :

Il est extrêmement difficile de comprendre et de mettre des mots sur les contradictions qui surgissent dans le discours d'une personne interrogée. En effet, je ne peux faire que des suppositions, et je ne peux pas affirmer que mes analyses vont dans le sens du ressenti des enseignants, de ce qu'ils pensent.

De manière générale, je dirais que le discours est complexe, tout comme le travail de l'enseignant. Les tâches étant tellement diversifiées, chaque enseignant ressent toujours les choses de manière différente et n'a pas les mêmes sensibilités.

Les tensions sont souvent décelables lorsque j'analyse leur discours, mais il est impossible de comprendre totalement et d'affirmer connaître les causes de ces tensions.

Pour ce faire, je me suis donc basée en partie sur le discours des enseignantes, mais également sur les éléments récoltés dans la littérature, à travers les concepts.

Le monde de l'enseignement est spécifique de par la diversité des exercices imposés dans le métier. Les enseignants ont des rôles mal définis, comme expliqué dans la définition des concepts. L'institution leur demande certaines tâches, mais en même temps sans leur laisser la liberté totale d'action, bien qu'ils soient seuls dans la classe, seuls maîtres à bord.

On leur demande d'être tolérants et stricts à la fois, on leur demande de se débrouiller seuls, mais en même temps de participer à de multiples réseaux, séances, etc.

Le premier pas à faire de la part de l'institution serait de mieux définir ce qui est du ressort des enseignants et ce qui ne l'est pas, et surtout d'être réaliste par rapport aux tâches attendues de la part des enseignants.

Un passage sur le terrain devrait être effectué après chaque décision afin de l'évaluer et de l'expliquer, et ainsi éviter certaines incompréhensions.

Les autres tensions viennent, à mon avis, d'une sorte de peur des enseignants. Cette peur vient peut-être du fait qu'ils n'ont que peu de reconnaissance dans leur métier, et donc que l'intrusion de personnes dans leur manière de procéder entraînerait automatiquement des jugements négatifs. L'intrusion des parents est mal perçue, par le fait qu'il soit rare que les parents interviennent pour complimenter et juger positivement l'enseignant de la classe.

Conclusion

« Un problème qui prend naissance de la bonne intention d'atteindre des buts élevés voire irréalistes et qui aboutit à épuiser ses énergies, se détacher de soi-même et perdre le contact avec les autres » (Freudenberger, 1970, cité par Vasey 2012, pp. 24-25).

Le burn out n'est pas une simple fatigue passagère, comme nous le croyons, à tel point que ce terme a été vulgarisé et est souvent utilisé à tort. C'est une véritable maladie, qui demande un temps considérable pour guérir.

Les enseignants les plus touchés sont les personnes perfectionnistes, ou encore celles ressentant une démotivation au niveau professionnel. Il s'agit ici de facteurs personnels. Les facteurs environnementaux sont également mentionnés dans ce travail, mais ne représentent pas la source principale de l'épuisement.

Il faut préciser ici qu'il n'existe pas une seule cause au burn out, mais qu'il s'agit de la concordance de plusieurs facteurs qui peuvent faire tomber une personne dans cette maladie. En effet, chez une personne perfectionniste, c'est au moment où un second facteur entre en compte que l'incapacité à gérer le côté émotionnel se manifesterait et que les risques de tomber en burn out se multiplieront.

Les tensions vécues par les enseignants sont principalement dues à des changements non acceptés, des jugements et des tâches, faisant partie de la profession, mais qui ne sont pas toujours faciles à accomplir pour tous, tels que le contact avec les parents.

J'ai remarqué un changement de regard des enseignants, entre le moment où ils tombent malades et l'instant où ils se sentent guéris. Certains enseignants décrivent dans un premier temps, le burn out comme quelque chose de négatif, puis leur regard change et ils perçoivent des bienfaits ultérieurs.

Du côté de la prévention, j'ai découvert deux principaux acteurs qui peuvent intervenir pour éviter un surmenage : l'enseignant lui-même, ainsi que l'institution. De son côté, l'enseignant doit avoir conscience de ses faiblesses et de ses limites. Il doit s'interdire tout mélange de vie privée et vie professionnelle.

C'est également son rôle de poser les limites avec les parents afin, d'empêcher un empiétement dans sa vie privée et de garder du temps pour soi. Un échange régulier avec les collègues lui permet également de ne pas perdre pied, de se sentir rassuré et d'obtenir un regard externe. De la part de sa direction, il attend un soutien à la hauteur de ses responsabilités. L'institution se doit de l'aider et lui expliquer les changements qui s'opèrent au sein de l'enseignement et de lui laisser un temps d'adaptation. Elle doit également le soutenir, au sens général du terme et dans ses démarches administratives.

Au-delà des moyens de prévention, il faut souligner qu'il est difficile de savoir à quel moment nous sommes guéris. La question se pose donc de savoir comment l'enseignant a la capacité à déterminer son potentiel à reprendre du service. Je m'interroge également sur la compétence réelle que peut avoir un enseignant à détecter le stress, avant qu'il ne soit trop tard et qu'il ne le mène au burn out.

Je considère qu'il est très important de préparer les enseignants aux changements dès leur formation initiale et de leur expliquer les changements, afin que ceux-ci y trouvent sens. Cette formation devrait également inclure les connaissances nécessaires à l'accueil de tous les élèves dans les classes, malgré les différences. De plus, certains enseignants prennent trop à cœur les échecs des élèves. Ils devraient toujours être capables de se distancier au niveau émotionnel.

De la part de l'enseignant, il y a une réelle nécessité de se comporter en professionnel, de connaître les raisons à agir de la sorte et être capable de toujours expliquer pourquoi il procède ainsi.

Dans ce travail, j'ai rencontré quelques difficultés. La première concerne le cadre théorique. Ce dernier étant tellement large, il m'a été difficile de définir, sur quoi je souhaitais me concentrer. Il était également parfois compliqué de trouver des éléments concrets concernant la profession enseignante.

A propos de la méthodologie, il n'a pas toujours été évident de mener les entretiens. Je craignais, dans un premier temps, de ne pas recueillir suffisamment de témoignages.

J'ai finalement été surprise de constater qu'un bon nombre d'enseignants étaient motivés à participer. Les sujets se sont livrés avec beaucoup de facilité, ce à quoi je ne m'attendais pas.

En ce qui concerne l'analyse, il m'a également été compliqué de définir les informations à retenir et de quelle manière les mettre en relation les unes avec les autres. Je me suis finalement décidée à mettre des encadrés, pour permettre au lecteur de comprendre la provenance des différents éléments analysés. Toujours dans l'analyse, il m'était parfois ardu de différencier les résumés des entretiens avec l'analyse en profondeur de leur discours.

A travers ce travail, j'ai pu faire évoluer ma conception du burn out, ainsi que ma perception de la manière dont doivent travailler les enseignants en collaboration.

Il s'agit de nouvelles connaissances enrichissantes pour mon futur métier, car elles me permettront d'avoir les clés nécessaires pour une vie professionnelle saine et équilibrée. Même si je ne le souhaite à personne, elles pourront aussi m'aider à soutenir un collègue en difficulté. Je vais également pouvoir appliquer certains conseils recueillis lors des entretiens, au quotidien de ma vie professionnelle.

J'ai également enrichi mes connaissances en ce qui concerne la construction d'une recherche, en termes d'écriture, mais également dans mes compétences analytiques.

Il serait intéressant de développer cette recherche et de la présenter aux enseignants et Directions du canton, afin d'uniformiser les connaissances sur la maladie et les aides à dispositions, qui ne semblent pas toujours connues de tous.

Si je devais continuer ce travail, je me dirigerais vers les signes avant-gardistes du burn out, afin de les lister, dans l'éventualité de pouvoir développer un « dépistage ». Il s'agirait de pouvoir éditer une check-list qui pourrait aider les personnes montrant des signes de fatigue à savoir où elles se situent face au burn out et à agir au plus vite.

Référence bibliographiques

Aktouf, (1987), *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la démarche classique et une critique*. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec.

Audétat, M.-Cl. (2002). *Etre en burn out...Quelles réalités, quels enjeux pour l'enseignant(e) ?* Neuchâtel : Psynergie.

Baumann,F. (2006). *Burnout, quand le travail rend malade*. Paris : Josette Lyon.

Beaud, S. & Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.

Charmillot, M. & Dayer, C. (2012). *La démarche compréhensive comme moyen de construire une identité de la recherche dans les institutions de formation*. (14, pp. 163-176). Suisse : Université de Genève.

Delbrouck, M. (2007). Burn out et médecine : Le syndrome d'épuisement professionnel. *Cahiers de psychologie clinique* N° 28, pp. 121-132.
Accès : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-de-psychologie-clinique-2007-1-page-121.htm>

Doudin, P.-A. , Curchod-Ruedi, D., Lafortune, L., Lafranchise, N. (2011). *La santé psychosociale des enseignants et des enseignantes*. Québec : Presses de l'université du Québec.

Hélu, C. & Lantheaume, F. (2008). *La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant*. France : Presses universitaires de France.

Hofer, P.(2014, 3 octobre 2014). *Les absences pour cause de maladie confirment l'épuisement des enseignants neuchâtelois*. L'express (Quotidien édité à Neuchâtel).

Jaggi, F. (2008). *Burn out, guide pratique*. (A. Ricman, trad.) Genève : Médecine & hygiène.

Leupold, J. (2007, septembre). *Burn out, Informations destinées aux personnes touchées et leurs proches*. (Brochure). Bad Ragaz, Suisse: Lundbeck.

Maslach, C. (s. d.) *Le syndrome d'épuisement professionnel*. (3^e éd., Partie V, chapitre 34). France : Encyclopédie de sécurité et de santé au travail. Facteurs psychosociaux et organisationnels. [Page Web].
Accès : <http://www.ilocis.org/fr/documents/ilo034.htm>

- Moisson, V. (2009). Le stress : entre surcoût financier et détresse humaine. *Humanisme et Entreprise*, (291), pp. 49-62 [Page Web]. Accès : http://www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=HUME_291_0049
- Munroe, V. & Brunette, N. (2001). L'épuisement professionnel (burn-out) : un problème réel. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 7 (1), pp. 165-191. [Page Web]. Accès : <http://id.erudit.org/iderudit/026343ar>
- Paugam Serge (dir.) (2010), *L'enquête sociologique*, Paris : PUF.
- Piérard, I. (1996, 10 février). *Le stress dans l'enseignement*. (Colloque). Neuchâtel : Association suisse de psychologie du travail de langue française [Page Web]. Accès : <http://www.f-d.org/stressenseignement.htm>
- Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire*. (2011). Etat de Fribourg [Page Web]. Accès : https://www.fr.ch/gc/files/pdf39/QA_3404_11_f.pdf
- Secrétariat d'Etat à l'économie. (2011). *Etude sur le stress 2010 : le stress chez les personnes actives occupées en Suisse*. Berne : Confédération suisse [Page Web]. Accès : <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?lang=fr&msg-id=40970>
- Stock, C. (2014). *Le Burn-out. Le détecter et s'en protéger*. (C. Mignot, trad.) Espagne : Ixelles. (Original publié 2010).
- Temps présent. (2010). Ceppi, J.-P. *Malades du travail* [Enregistrement vidéo]. Lausanne : TSR.
- Vasey, C. (2012). *Burn out : le détecter et le prévenir*. France : Jouvence.
- Vasey, C. (2013). *Noburnout, rester vivant au travail. Des chiffres précis sur l'évolution du burn out en Suisse*. L'hebdo (Quotidien édité à Lausanne).