

Vécu de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de l'INPP-Kindu

KACHUVA KITAMBA Lavie Joseph *

KIMBUANI MABELA Gaston **

LOOSA BOLAMBA Sébastien ***

MOKAKANDA ALONGO Bédan ****

Résumé

L'épuisement professionnel est un déséquilibre survenu des contraintes. Ces contraintes sont dues à la base de la surcharge de travail, la pression de la hiérarchie, temps de prestation qui, les travailleurs ne donnent pas la rentabilité. Cette étude vise à vérifier le vécu de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) Kindu, en République Démocratique du Congo, pendant une période située entre novembre 2025 et avril 2026. Ce qui a permis d'avoir une perception sur les effets de l'épuisement professionnel chez les travailleurs.

Mots clés : *Épuisement professionnel, Travailleurs.*

Abstract

Professional burnout is an imbalance caused by constraints. These constraints stem from work overload, pressure from management, and service time, which results in workers not being productive. This study aims to examine the experience of professional burnout among workers at INPP/Kindu in the Democratic Republic of Congo, during the period between November 2025 and April 2026. This allowed us to understand the effects of professional burnout on workers.

Keywords: *Professional burnout, Workers.*

I. Introduction

L'épuisement professionnel s'installe suite aux exigences de travail des ressources indispensables dans le monde. Barbier (2007), la plausibilité de la survenue d'un épuisement professionnel au cours d'une carrière est maintenant bien comme combinant

* *Assistant à l'Université de Kindu.*

** *Professeur à l'Université de Kisangani.*

*** *Professeur à l'Université de Kisangani.*

**** *Professeur à l'Université de Kisangani.*

des troubles émotionnels, une fuite réactive de la relation aux patients un soutien de non-accomplissement, elle pointe également le point considérable de l'idéal. L'épuisement est survenu à des difficultés ultérieures auxquelles sont confrontés ces derniers, en égard à la part qui est souvent manqué, en outre, par une exigence excellente.

C.P.A (2021), le vécu de l'épuisement professionnel s'installe à cause du stress lié à l'environnement de travail. Lorsque les exigences de travail emportent sur les ressources disponibles, les Travailleurs ressentent du stress. Quand ce stress perdure, ou qu'un stress s'installe sur le lieu du travail de façon chronique, les travailleurs risquent l'épuisement professionnel, il arrive que les personnes qui sont aux prises avec l'épuisement professionnel remarquent des changements affectant leurs pensées, leurs comportements, leurs émotions, leur motivation et leurs sensations physiques.

A cet effet, l'épuisement professionnel constitue une sorte de pression qu'un Travailleur ressent quand il se trouve face à des contraintes empêchant son développement dans l'organisation. Ces contraintes peuvent avoir des répercussions sur les conditions ergonomiques où les Travailleurs sont en train de trouver comme difficultés et, ces difficultés de la non adaptation, au manque d'infrastructure et de la gestion prévisionnaire d'activité, la pression hiérarchique, etc.

Le Burnout ou l'épuisement professionnel constitue une forme sévère de stress qui affecte surtout les professionnels de santé et d'assistance sociale. Ainsi, il se caractérise par un état d'épuisement physiques, affectif et mental, un comportement inadéquat (indifférent, cynique, brutal) avec les patients et une perte de confiance dans la compétence et la réussite du travail de la personne victime en Burnout. Cependant, il est à l'origine de nombreux arrêts de travail, le Burnout constitue un grave problème de stress dans de nombreuses situations de travail social et médico-social (Floru, 2015).

Alain et al. (2016), le Burnout est donc un état d'épuisement psychologique (émotionnel), mais aussi cognitif (avec une perte de motivations et de difficultés de concentration) et physique, qui se présente sans forme de symptômes traduisant une réaction de détresse à une situation de stress en milieu professionnel. son vécu s'explique par la fréquence de manifestations affectant la tension, la fonction du sommeil, l'appareil musculo-squelettique, (douleurs chroniques), la sphère affective (humeur dépressive,

mauvaise estime de soi, anhédonie), les relations interpersonnelles (détachement, indifférence, irritabilité).

Toutefois, les Travailleurs sont confrontés à des difficultés énormes. Les difficultés sont les sources de stress dans l'environnement auquel ces derniers exercent leurs tâches. Ces sources de stress provoquant l'épuisement professionnel sont notamment, la surcharge de travail, les maladies professionnelles, les accidents, les conflits, etc. Cependant, l'épuisement professionnel constitue une forme de souffrance émotionnelle, sociale et ou environnementale où les Travailleurs ne sont pas disponibles à accomplir les tâches avec harmonie.

L'épuisement professionnel constitue un trouble de longue durée dont il est difficile de se rétablir (Schanfeli et Enzmann, 1998), étant un bon indicateur de la situation des risques psychosociaux, le Burnout révèle la gravité de la vécue par un employé et son organisation et confronte le manager à un problème encore plus délicat. Il est important de comprendre les facteurs déterminants du Burnout en milieu de travail dans le but qu'il soit une source de bien être dans la vie des Travailleurs et empêcher qu'il ne mène directement à des problèmes de santé mentale.

Les expériences vécues au travail, permettant à l'employé d'avoir développé l'épuisement professionnel, mais tous les événements que l'employé a vécu peuvent être à différents niveaux selon sa perception dans l'organisation, mais il s'agit du niveau direct où il parvient à vivre l'évènement douloureux dans l'exercice de ses tâches. Lorsque les événements, tels que la surcharge de travail, l'insatisfaction, les pressions, les maladies et accidents de travail perdurent, l'employé doit avoir l'épuisement professionnel. Cette situation de souffrance a occasionné les Travailleurs de l'INPP de Kindu pour leurs exercices aux postes confiés.

Ainsi, la question de cette recherche se pose comme suit: quel est le vécu de l'épuisement professionnel chez les Travailleurs de l'INPP de Kindu ?

Pour répondre à cette question, cette étude suppose que le vécu de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de l'INPP Kindu est surcharge émotionnelle, l'augmentation des griefs, les conditions ergonomiques, etc.

En émettant cette hypothèse ci-haut, le présent travail poursuit l'objectif de vérifier le vécu de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de l'INPP de Kindu.

II. Méthodologie

La population de cette étude est constituée de 125 agents. Dans cette population, un échantillonnage probabiliste aléatoire simple de 60 sujets a été choisi. la méthode d'enquête, appuyée par une échelle d'épuisement professionnel de maslach (2006). Cette échelle d'épuisement professionnel a été administrée durant une période située entre décembre 2025 et avril 2026.

L'échelle de maslach est composée de 22 Items afin de vérifier les effets d'épuisement professionnel des Travailleurs de l'INPP/Kindu.

A cet effet, le prétest a été effectué sur 5 sujets afin de vérifier le niveau de compréhension des items proposés aux enquêtés. De ce prétest, les sujets ont eu beaucoup de difficultés de répondre à cet instrument, qu'il a été question de reprendre les explications afin que ces derniers y parviennent à répondre correctement. Cette échelle a été globalement utilisée la validité externe. De cette validité, les résultats des enquêtés sont comparés dans un groupe expérimental où les sujets sont en situation d'épuisement professionnel et, dans les groupes témoin ou contrôle, les sujets travailleurs toutes les activités dans des situations normales.

Cette étude a utilisé l'administration directe, puisque l'instrument de recherche a été remis auprès des enquêtés, où ils avaient répondu individuellement par écrit, tout en précisant le jour de le retiré auprès d'eux.

En ce qui concerne le dépouillement des données, ce travail procédé par la cotation des réponses que tous les sujets donnaient pour chaque item, et aussi, chaque question comprend 5 assertions équivalentes à cinq niveaux, notamment : jamais, quelques fois par an au moins, une fois par mois au moins, quelques fois par semaine et chaque jour.

La cotation de l'instrument en varie de 0 à 4 points. Ainsi, en ayant cette cotation, on doit calculer le total des réponses obtenues par sujet enquêté. Ces réponses permettent de situer les divers degrés d'épuisement professionnel par rapport aux résultats :

- SEP < à 17 points : le sujet se sent à l'aise (degré faible de l'épuisement professionnel ;
- SEP < à 29 points : le sujet a généralement la situation bien en main et ne souffre qu'occasionnellement (degré moyen d'épuisement professionnel
- De 30 < à SEP : le sujet est constamment dépersonnalisé et souffre d'épuisement (degré élevé de l'épuisement professionnel)

III. Résultats

Les résultats liés au vécu de l'épuisement professionnel des Travailleurs de l'INPP/Kindu sont présentés et analysés suivant les variables retenues dans cette étude menée :

1. Variable âge

Suivant l'âge des enquêtés, les résultats sont placés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1. Vécu d'épuisement professionnel des sujets par âge

Age	Degré d'épuisement professionnel							
	n	%	n	%	n	%	n	%
29 à 39ans	8	13,3	4	6,6	1	1,7	13	21,7
40 à 49ans	9	15	10	16,8	-	-	19	31,7
50 à 59ans	10	16,8	4	6,5	2	3,3	16	26,6
60 et plus	8	13,3	2	3,3	2	3,3	12	20

Les résultats de ce tableau montrent que :

- Parmi les sujets dont leur âge varie de 29 à 31ans, 8 sujets, soit 13,3% sont dans le degré faible ; 4 sujets, soit 6,6% sont dans le degré modéré et, 1 sujet, soit 1,7% est dans le degré élevé
- Pour les sujets dont leur âge varie de 40 à 49 ans, 9 sujets, soit 15% sont dans le degré faible ; 10 sujets, soit 16,8% sont dans le degré modéré ;
- Pour les sujets dont leur âge se trouve entre 50 à 59ans, 10 sujets, soit 16,8% sont dans le degré faible, 4 sujets, soit 6,6% sont dans le degré modéré ; et 2 sujets, soit 3,3% sont dans le degré élevé

- Parmi les sujets dont leur âge nage de 60ans et plus, 8 sujets, soit 13,3% sont dans le degré faible ; 2 sujets, soit 3,3% sont dans le degré modéré et ; 2 sujets, soit 3,3% sont dans le degré élevé.

Si on transpose les résultats de 13 sujets dont leur âge nage de 29 à 39ans sur le premier continuum, les réalités suivantes vont apparaître :

Degré d'épuisement faible	Degré d'épuisement moyen	Degré d'épuisement élevé
61,5%	30,8%	7,7%

La majorité des sujets de l'âge de 29 à 39ans, soit 61,5% se situent dans le degré faible, suivis de 30,8% qui est dans le degré modéré et, 7,7% tombent dans le degré élevé

Le deuxième continuum analyse les résultats de 16 sujets, dont leur âge se trouve de 50 à 59ans, les résultats se présentent comme suit :

Degré d'épuisement faible	Degré d'épuisement moyen	Degré d'épuisement élevé
17	29	42
62,5%	25%	12,5%

Ce continuum montre que la majorité des sujets, soit, 62,5% tombent dans le degré faible ; 25% se stiuent dans le degré moyen et, 12,5% tombent dans le degré élevé.

2. Variable niveau d'études

Cette partie présente le tableau ci-dessous du degré d'épuisement professionnel des sujets.

Tableau 2. *Vécu d'épuisement professionnel suivant le niveau d'études*

Degré d'épuisement professionnel								
		SEP <17points		SEP<29points		30<SEPpoints		Total
N.E		n	%	n	%	n	%	
Primaire		3	5	3	5	8	13,3	14
Secondaire		1	1,7	16	26,6	7	11,7	24
Supérieur	et	5	8,2	7	11,7	10	16,8	22
universitaire								36,7
		9	14,9	26	43,3	25	41,8	60
								100

- Pour les primaires, 35sujets, soit 5% sont dans le degré faible ; 35sujets, soit 5% sont dans le degré moyen et 8 sujets, soit 13,3% tombent dans le degré élevé d'épuisement professionnel
- Parmi les secondaires, 1 sujet, soit 1,7% est dans le degré faible d'épuisement ; 16 sujets, soit 26,6% se trouvent dans le degré moyen et ; 7 sujets, soit 11,7% sont dans le degré élevé.
- Parmi les supérieurs et universitaires, 5 sujets, soit 8,2% sont dans le degré faible ; 7 sujets, soit 11,7% se trouvent dans le degré moyen et ; 10 sujet, soit 16,8% tombent dans le degré élevé.

En transposant les résultats du niveau d'études primaires, les résultats parviennent au 3 continuum :

Degré faible	degré moyen	Degré élevé
17	29	42
21,4%	21,4%	57,2%

La majorité des sujets du niveau primaires primaire, soit 57,2% sont dans le degré élevé, suivis de 21,4% dans le degré moyen et faible.

En transposant le quatrième continuum sur le niveau d'études supérieurs et universitaires, les réalités montrent que :

Le degré faible	le degré moyen	le Degré élevé
17	29	42
22,7%	31,8%	45,5%

Ce continuum montre que la majorité des sujets du niveau d'études supérieur et universitaire, soit 45,5% se situent dans le degré élevé d'épuisement professionnel, suivis de 31,8% dans le degré moyen et ; 22,7% dans le degré faible.

3. Variable sexe

Le tableau présenté ci-dessous donne le degré d'épuisement professionnel selon le sexe des enquêtés.

Tableau 3. Vécu d'épuisement professionnel suivant le sexe

Degré d'épuisement professionnel								
	SEP<17points		SEP<29points		30points<SEP		Total	
Sexe	N	%	N	%	N	%	N	%
Masculin	6	10	17	28,3	16	26,7	39	65
Féminin	4	6,7	14	23,3	3	5	21	35
Total	10	16,7	31	51,6	19	31,7	60	100

- Pour le sexe masculin, 6 sujets, soit 10% se situent dans le degré faible ; 17 sujets, soit 28,3% tombent dans le degré moyen et ; 16 sujets, soit 26,7% se trouvent dans le degré élevé
- Parmi le sexe féminin, 4 sujets, soit 6,7% sont dans le degré d'épuisement faible ; 14 sujets, soit 23,3% tombent dans le degré moyen et ; 3 sujets, soit 5% se trouvent dans le degré élevé.

Le cinquième continuum présente les résultats de 39 sujets du sexe masculin de la manière suivante :

Degré faible	Degré moyen	Degré élevé
17	29	42
15,4%	43,6%	41%

La majorité des sujets du sexe masculin, soit 43,6% se situent dans le degré moyen, suivi 41% tombent dans le degré élevé et ; 15,4% se trouvent dans le degré faible.

Le sixième continuum présente les résultats de 21 sujets du sexe féminin de la manière suivante :

Degré faible	Degré moyen	Degré élevé
17	29	42
19%	66,7%	14,3%

Il s'observe que la majorité des sujets du sexe féminin, soit 66,7% tombent dans le degré moyen, suivis de 14,3% se trouvent dans le degré élevé et ; 19% dans le degré faible.

IV. Discussion des résultats

La discussion des résultats consiste à comparer les résultats obtenus avec ceux des prédécesseurs

Il s'est avéré que la plupart des travailleurs ont un problème d'épuisement professionnel élevé, suite à la surcharge de travail, à la mauvaise condition de travail, à des mauvaises relations interpersonnelles, à des maladies et accidents du travail, etc.

Ces résultats rejoignent le travail de Malkisanaa (2022) disant que les facteurs organisationnels de l'épuisement professionnel sont la surcharge au travail, des exigences émotionnelles, conflits de valeurs et de l'insécurité socioprofessionnelle. Cependant, il est tout de même nécessaire de souligner que la restriction des facteurs étudiés sont des facteurs prédicteurs de la santé psychologique peuvent prévaloir sur la santé mentale au travail.

De même que les résultats trouvés par Jean Philippe (2018), soutenant que les conséquences de l'épuisement professionnel qui sont nombreuses et affectent à la fois l'individu et l'organisation qui l'emploie pour l'individu, elles peuvent être physiques ou psychologiques. Elles touchent les infections psychosomatiques, les troubles du sommeil, les troubles de l'humeur et pour l'organisation, les conséquences affectent les résultats financiers, la performance, l'engagement du travail, les conséquences de retrait, etc.

Conclusion

L'épuisement professionnel est un déséquilibre survenu des contraintes. Ces contraintes sont dues à la base de la surcharge de travail, la pression de la hiérarchie, temps de prestation qui, les travailleurs ne donnent pas la rentabilité. Cette étude vise à vérifier le vécu de l'épuisement professionnel chez les travailleurs de l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) Kindu, en République Démocratique du Congo, pendant une période située entre novembre 2025 et avril 2026. Ce qui a permis d'avoir une perception sur les effets de l'épuisement professionnel chez les travailleurs.

Références bibliographiques

- Alain, C. al. (2016). Le Burnout. Dunod
- Barbier, D. (2007). Epuisement professionnel et Blessures de l'idéale réflexion clinique sur la désillusion des soignants et la formation initiale. Dalloz
- Canadian psychological Association (2021). Epuisement professionnel chez les travailleurs des organisations. Université d'otawa
- De Maslach, M. (2006). Test d'inventaire du Burnout. Belvédère.
- Floru, R. (2015). Stress profession et Burnout. Eyrolles
- Malkii, S. (2022). Facteurs et symptômes de l'épuisement professionnel des téléopérateurs. Université de Maroc
- Jean-Philippe, R. (2018). Épuisement professionnel, cas du secteur de la santé au Québec. P.U.Q.
- Schaufeli, W. et Enman, D. (1998). the Burnout companoon to study an pratice a critial analysis. P.U.F.
- Alain, C. (2017). Strategies et étapes du Burnout. Dalloz.
- Barbier, D. (2009). Détresse psychologique. Debroeck.