



ELSEVIER  
MASSON

Disponible en ligne sur [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)



Pratiques psychologiques 13 (2007) 353–364

Pratiques  
psychologiques

<http://france.elsevier.com/direct/PRPS/>

Psychologie sociale

## L'évaluation du burnout de Pines : adaptation et validation en version française de l'instrument *Burnout Measure Short version* (BMS-10)

### The burnout assessment of Pines: a french adaptation and validation of the “Burnout Measure Short version” (BMS-10)

M. Lourel<sup>a,\*</sup>, N. Gueguen<sup>b</sup>, F. Mouda<sup>a</sup>

<sup>a</sup> *Laboratoire de psychologie des régulations individuelles et sociales : clinique et société (Paris), université Rouen, rue Lavoisier, 76821 Mont-saint Aignan, France*

<sup>b</sup> *Laboratoire GESTIC, université de Bretagne-Sud, IUT de Vannes-département, TC 8, rue Montaigne, 56017 Vannes, France*

Reçu le 1<sup>er</sup> avril 2007 ; accepté le 1<sup>er</sup> juin 2007

---

#### Résumé

Notre objectif est d'éprouver la validité de structure, la validité de construit ainsi que la stabilité temporelle d'un instrument de mesure du *burnout*. Il s'agit du *Burnout Measure Short version* (BMS) de Malach-Pines (2005) (N1 = 111 ; N2 = 31 en test-retest). Le construit isolé qui est nommé « degré d'épuisement » est corrélé avec d'autres outils de mesure (satisfaction professionnelle [ $r = -19$  ;  $p < 02$ ] et épuisement émotionnel [ $r = 0,53$  ;  $p < 0,00$ ]). La version présentée dans cette étude est conforme au cadre théorique dont elle est extraite. Les propriétés métrologiques de l'outil sont très satisfaisantes. Les implications pratiques sont discutées.

© 2007 Société française de psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

---

\* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : [marcel.lourel@univ-rouen.fr](mailto:marcel.lourel@univ-rouen.fr) (M. Lourel).

## Abstract

The aim of this research present the psychometrics properties of a global measure of burnout. This study concern a framework of Pines and Aronson (1988). The aim of the study consist in testing the structure validity, a confirmatory factorial structure and a reliability of the BMS (“Burnout Measure Short version”). The results show that a confirmatory factor analysis and the temporal stability led to a BMS in French version (participants: N1 = 111; for reliability: N2 = 32). The unidimensional dimension of BMS was correlated with other measures (positively with “emotional exhaustion” [ $r = 0.53$ ;  $p < 00$ ] and negatively with “work satisfaction” [ $r = -0.19$ ;  $p < 0.02$ ]). Practical implications are discussed.

© 2007 Société française de psychologie. Publié par Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

*Mots clés* : Adaptation ; Version française ; Burnout mesure ; Version courte ; Stabilité temporelle de l’outil ; Pines

*Keywords*: Adaptation; French version; Burnout measure; Short version; Stability temporal of scale; Pines

---

## 1. Introduction

La problématique de l’épuisement professionnel plus connu sous le vocable de « *burnout* » est relativement récente. Celle-ci fut introduite pour la première fois par Freudenberger (1974). Les définitions du *burnout* sont nombreuses (Schaufeli et Enzmann, 1998). Pour Maslach (1982), il s’avère que le *burnout* trouve son étiologie dans le non-ajustement de l’individu à un stress émotionnel chronique qui émane du travail. À ce jour, il semble que la définition la plus communément admise repose sur le fait que le *burnout* est « un état de fatigue ou de frustration lié à l’engagement pour une cause, un type de vie ou une relation qui n’a pas apporté la gratification attendue » (Freudenberger, 1974). Il en va de même pour Pines et Aronson (1988) chez qui le *burnout* est « un état d’épuisement physique, émotionnel et mental causé par une longue implication dans des situations exigeantes émotionnellement ». C’est sur cette base que s’appuie l’instrument « *Burnout Measure* » (BM) (op. cit., 1988).

Avec le MBI (*Maslach Burnout Inventory*) de Maslach et Jackson (1981, 1986), l’échelle BM/BMS de Pines est l’une des plus utilisées pour évaluer le degré d’exposition d’un individu au *burnout* (Schaufeli et Enzmann, 1998, p. 71). En ce qui concerne l’outil MBI, il permet d’identifier trois construits censés mesurer les dimensions suivantes :

- l’épuisement émotionnel : c’est le sentiment pour l’individu d’être « vidé » émotionnellement à cause du travail et de subir celui-ci ;
- la dépersonnalisation : c’est-à-dire la prise de distance du salarié à l’égard des bénéficiaires placés sous sa responsabilité ;
- le non-accomplissement personnel : il reflète une forme de désengagement du salarié à l’égard du travail ainsi qu’une carence au niveau du développement vocationnel.

Pour sa part, l’outil BM se compose de 21 items assortis d’une échelle de réponse en sept points (1 : « jamais » à 7 « toujours »). Schaufeli et Enzmann (1998) ont montré que les qualités métrologiques de l’outil étaient satisfaisantes (alpha de Cronbach : 0,90). Les coefficients test-retest vont de 0,89 à 0,66 dans un laps de temps allant d’un à quatre mois (Pines et Aronson, 1988, p. 220). Cet instrument est stable dans le temps. On indiquera qu’il existe une version courte du BM en langue anglaise. Il s’agit de la « *Burnout Measure Short version* » (BMS)

en dix items qui a été validée par Malach-Pines (2005). Celle-ci affiche des propriétés psychométriques très satisfaisantes (alpha de Cronbach : 0,86) (analyse multitraits multiméthodes).

L'échelle de Pines et al. (BM/BMS) restitue un construit unique censé évaluer le degré d'épuisement :

- physique : il s'agit d'un ensemble de plaintes exprimées par le sujet et qui sont liées à son état physique (par exemple le sentiment d'affaiblissement physique, de fatigue ou des problèmes liés au sommeil) ;
- mental : à savoir un corpus de plaintes liées au sentiment d'affaiblissement et de fatigue mentale qui est exprimé par l'individu (par exemple : le sentiment de désespoir ou d'abandon) ;
- émotionnel : il correspond au sentiment pour la personne de ne plus pouvoir répondre efficacement aux sollicitations qui émanent de son environnement social (par exemple : le sentiment de « craquage » ou de déprime passagère).

Schaufeli et Van Dierendonck (1993) ont montré que l'instrument BM ou BMS est corrélé positivement et significativement avec la dimension qui évalue l'épuisement émotionnel à l'aide du MBI. En revanche, sa liaison avec les deux autres dimensions de l'outil MBI (la dépersonnalisation et le non-accomplissement personnel) est moins nette, voire absente. Comme l'indiquent Schaufeli et Enzmann (1998, p. 50), le construit restitué par la MBI et qui s'intitule « épuisement émotionnel » est celui qui se rapproche le plus du construit qui évalue le degré d'épuisement par l'entremise de l'outil BM ou BMS.

Maintenant, qu'en est-il de la structure factorielle de l'échelle BM. Pour certains auteurs, l'instrument BM restitue trois dimensions factorielles (Schaufeli et Van Dierendonck, 1993 ; Enzmann et al., 1998). Cela dit, de récentes investigations montrent que la meilleure solution factorielle qui s'offre au BM (en version longue ou courte) est unidimensionnelle (Malach-Pines, 2005). Selon les auteurs (Malach-Pines, 2005 ; Schaufeli et Enzmann, 1998, p. 57), l'étiologie du *burnout* c'est-à-dire son noyau « dur », se trouve dans l'« épuisement » de l'individu en tant que tel, plus que dans l'épuisement relié au travail. Tel est le construit évalué par l'échelle de Pines et Aronson (1988). Il semble que le degré de *burnout* mesuré à l'aide de l'instrument BM soit fortement corrélé avec les exigences du travail, l'insatisfaction professionnelle, l'intention pour le salarié de quitter son emploi ou encore les plaintes psychosomatiques (Malach-Pines et Keinan, 2005). En ce qui concerne la relation au patient, Holmqvist et Jeanneau (2006, p. 210) montrent que la dimension de *burnout* mesurée par l'entremise de l'outil BM est très fortement corrélée positivement et significativement avec le sentiment de rejet et de distanciation du professionnel à l'égard du patient.

Plus largement, Truchot (2004) indique que l'instrument BM est « corrélé avec un ensemble de concepts avec lequel il est théoriquement associé : satisfaction au travail, symptômes physiques (maux de tête, d'estomac, manque d'appétit, nervosité, douleurs musculosquelettiques), problèmes de sommeil, désir de quitter le travail, manque de ponctualité, désespoir » (op. cit., 2004, p. 208).

## 2. Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude est d'élaborer une version française de l'instrument BMS et de vérifier certaines propriétés métrologiques. Il s'agit de la cohérence interne, de la validité de

structure, de la validité de construit et de la stabilité temporelle de l'outil. D'après la littérature, l'outil BMS offre des qualités métrologiques très satisfaisantes. Il permet une mesure aisée du degré d'épuisement ressenti par l'individu à l'aide d'un score unique. En outre, l'étonnement de ce score sur une grille se prête particulièrement bien à des comparaisons au plan international.

### 3. Présentation de l'instrument

La question du *burnout* est un véritable problème qui mine l'individu. Notre revue récente de la littérature montre qu'il existe quelques outils de mesure du *burnout* dont les liens entre les construits sous-jacents ne sont pas toujours clairs. C'est par exemple le cas dans une méta-analyse qui traite du MBI (Lourel et Guéguen, 2007) où l'on constate une hétérogénéité des résultats obtenus dans les études à propos de la cohérence du construit « non-accomplissement personnel » par rapport aux deux autres construits de l'outil en question (dépersonnalisation et épuisement émotionnel). À ce stade, il importe donc de posséder une mesure fiable, économique et unidimensionnelle de l'épuisement, tel est l'objectif de l'étude de langue française que nous proposons. À ce jour, l'outil BMS de Malach-Pines (2005) n'a jamais fait l'objet de validation francophone. Cette lacune, ainsi que les très bonnes qualités métrologiques de la BMS (dix items) nous ont incités à soumettre sa version française à l'épreuve des faits.

D'un point de vue psychométrique, le choix de ces dix items s'est effectué en sélectionnant ceux qui reflétaient le mieux l'instrument original. Selon les travaux de Pines et al., l'outil BMS est unidimensionnel. En d'autres termes, il a l'avantage de restituer un score unique de *burnout* (épuisement) ressenti par individu. Ainsi, un score moyen de quatre points indique le seuil critique à partir duquel le *burnout* est susceptible d'être réellement néfaste pour l'individu.

Pour Malach-Pines (2005), l'évaluation du degré de *burnout* à l'aide du BMS s'effectue de la manière suivante :

- un score inférieur à 2,4 points indique un degré très faible de *burnout* ;
- un score compris entre 2,5 et 3,4 points indique un degré faible de *burnout* ;
- un score compris entre 3,5 et 4,4 signe la présence du *burnout* ;
- un score compris entre 4,5 et 5,4 indique un degré élevé d'exposition au *burnout* ;
- un score supérieur à 5,5 indique un degré très élevé d'exposition au *burnout* qui nécessite la mise en œuvre d'un dispositif d'aide à la personne.

### 4. Méthode

#### 4.1. Traduction de l'instrument

L'instrument original en langue anglaise a été traduit en langue française par un universitaire parfaitement bilingue. Cette méthode dite « traditionnelle » est couramment pratiquée pour l'adaptation internationale des instruments psychométriques (Besson et Haddadj, 2003). Cette traduction a ensuite fait l'objet d'une discussion en comité.

## 4.2. Population et procédure

### 4.2.1. Populations N1 et N2

Notre échantillon N1 se compose de 111 participants adultes (68 femmes, 43 hommes) tout-venant. Ils appartiennent aux secteurs industriel et éducatif. La composition et les caractéristiques de l'échantillon N2 sont présentées dans la partie dédiée à la stabilité temporelle de l'outil testé.

L'âge moyen des participants est de 25,17 ans ( $ET = 6,74$ ). Les hommes ont en moyenne 29,51 ans ( $ET = 7,84$ ) tandis que les femmes ont en moyenne 22,42 ans ( $ET = 4,02$ ).

Soixante et un participants proviennent du secteur éducatif et 26 sont techniciens dans l'industrie (24 sujets n'importent aucune précision sur leur secteur d'activité).

Vingt et un pour cent des participants n'ont pas de diplôme, 7 % ont un BEPC ou un BEP/CAP, 6 % ont un niveau baccalauréat à « bac+2 » et 66 % ont un niveau licence troisième année.

Notre échantillon N2 se compose de 31 participants. Ils ont un niveau de licence troisième. L'âge moyen des répondants est de 20,96 ( $ET = 1,22$ ).

### 4.2.2. Procédure

La passation du questionnaire a été réalisée de façon individuelle directement sur le lieu de travail. Nous avons éprouvé la cohérence de l'outil à l'aide d'une analyse confirmatoire et testé sa stabilité temporelle (test–retest).

Dans la condition test–retest, la validité écologique a été respectée avec un laps de temps de 17 jours entre les deux passations (mode autoadministré).

Outre les variables factuelles (âge, sexe, secteur d'activité, niveau d'étude), notre questionnaire final intègre la mesure du *burnout* selon Malach-Pines, la mesure de l'épuisement émotionnel (sous-échelle du MBI), ainsi qu'une mesure de la satisfaction globale de vie professionnelle (outil ESVP). Ces outils vont nous permettre d'évaluer la validité de construit de l'instrument BMS.

On s'attend donc à observer une corrélation négative entre le degré d'épuisement (BMS) et la satisfaction globale de vie professionnelle.

On s'attend donc à observer une corrélation positive entre le degré d'épuisement (BMS) et l'épuisement émotionnel (sous-échelle du MBI). Le choix méthodologique de la sous-échelle du MBI au détriment des deux autres, repose sur le cadre théorique de Pines et Aronson (1988), Malach-Pines (2005, p. 4), Schaufeli et Enzmann (1998, p. 50) dans lequel on peut y lire que le construit visé (« épuisement émotionnel » de la MBI) est incontestablement le plus proche de celui identifié par l'outil BMS.

## 4.3. Analyses statistiques

Le traitement des résultats a été effectué à l'aide du logiciel statistica (StatSoft, 1998). L'outil est présenté en annexe A.

Une première analyse porte sur l'étude des scores moyens obtenus par les participants sur chacune des échelles (BMS, ESVP et sous-échelle MBI) (selon le genre et le secteur d'activité).

Afin d'explorer la structure de l'instrument BMS, nous avons procédé à une analyse factorielle confirmatoire (AFC). Conformément au cadre théorique qui traite de l'outil BMS, le

construit isolé est intitulé « degré d'épuisement ». Le modèle est estimé selon la méthode des moindres carrés généralisés.

Dans ce type d'analyse, la valeur faible du  $\chi^2$  indique un bon ajustement du modèle aux données empiriques. On rappellera que le  $\chi^2$  est sensible à la taille de l'échantillon. Il évalue la distance entre les matrices  $\Sigma$  (variance-covariance du modèle reconstruit) et S (variance-covariance observées). La proximité des indices GFI (*goodness-of-fit index*) et AGFI (*adjusted goodness-of-fit Index*) de Jöreskog avec la valeur 1 signe l'adéquation parfaite du modèle aux données brutes. On rappellera que ces indices oscillent entre 0,00 (inadéquation totale) et 1,00 (adéquation parfaite). En ce qui concerne la valeur du RMSEA (*Root Mean Square Error of approximation*), celle-ci doit être proche de la valeur zéro. En effet, une valeur RMSEA inférieure à 05 correspond à un bon ajustement, entre 05 et 08, elle est raisonnable, entre 08 et 10, elle est médiocre, au-delà, elle est totalement inacceptable. Le RMSEA a pour fonction de corriger la non-centralité de la population au regard du nombre de degrés de liberté. Par conséquent, il s'agit de rectifier la parcimonie du modèle.

Pour finir, nous avons étudié la fidélité des scores obtenus à l'aide de l'outil BMS en version française, ainsi que sa validité externe. Dans le but de tester la pertinence du score, vrai extrait à l'aide de l'instrument BMS, nous avons procédé à une analyse des fluctuations temporelles de l'outil. Dans cette optique, nous nous sommes appuyés sur la méthode dite du test-retest et avons dégagé un coefficient de fidélité.

#### 4.4. Instruments de mesure

##### 4.4.1. BMS-10 en version courte (« Burnout Measure Short version ») de Malach-Pines (2005)

Cet instrument comporte dix items assortis d'une échelle de réponse en sept points (1 : « jamais » à 7 : « toujours ») (ex. : « ...vous êtes-vous senti(e) fatigué(e) » ; « ...vous êtes-vous senti(e) « sous pression » ; « ...vous êtes-vous senti(e) délaissé(e) »). La version courte en langue anglaise (alpha : 0,86) offre des qualités métrologiques qui sont relativement proches de celles affichées par la version originale en 21 items (90).

##### 4.4.2. Sous-échelle de mesure de l'épuisement émotionnel du MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach et Jackson (1981, 1986)

L'outil en question a été validé par Dion et Tessier (1994). Il comporte 9 des 22 du MBI assortis d'une échelle de réponse en cinq points (1 : très rarement à 5 : très souvent). Selon Maslach et al., la sous-échelle en question est censée restituer la dimension nommée « épuisement émotionnel » (ex. : « Je me sens « vidé(e) » par mon travail »). Un score élevé sur cette sous-échelle signe un sentiment d'épuisement émotionnel. Le score moyen obtenu par les participants sur cette sous-échelle est de 25,26 (ET = 6,00). Le coefficient alpha de Cronbach est de 0,76.

##### 4.4.3. Échelle de satisfaction globale de vie professionnelle (ESVP) validée par Fouquereau et Rioux (2002)

Cet inventaire comporte cinq items assortis d'une échelle de réponse en sept points (1 : tout à fait en accord à 7 : tout à fait en désaccord) (ex. : « Je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle » ; « Globalement, ma vie professionnelle correspond tout à fait à mes idéaux »). La cohérence interne des scores obtenus par l'entremise des réponses des partici-

pants est satisfaisante. Elle est de 70. Un score élevé sur cette échelle illustre un degré de satisfaction globale de vie professionnelle ressenti par le participant.

## 5. Résultats

### 5.1. Statistiques descriptives

#### 5.1.1. Analyse des scores obtenus sur les instruments BMS, ESVP et sur la sous-échelle « épuisement émotionnel » de la MBI selon le genre

À ce niveau, on constate une seule et unique différence significative entre les hommes et les femmes. Celle-ci s'exerce sur l'instrument BMS. On peut y lire que les femmes ( $M = 3,42$  ;  $ET = 1,01$ ) affichent un score plus élevé que les hommes ( $M = 3,03$  ;  $ET = 83$ ) en ce qui concerne le degré d'épuisement ( $t[111] = 2,11$  ;  $p < 03$ ).

#### 5.1.2. Analyse des scores obtenus sur les instruments BMS, ESVP et sur la sous-échelle « épuisement émotionnel » de la MBI selon le secteur d'activité

En ce qui concerne le degré d'épuisement, on peut voir que les participants qui proviennent du secteur éducatif ( $M = 3,51$  ;  $ET = 99$ ) présentent un score significativement plus élevé que ceux qui proviennent du secteur industriel ( $M = 2,90$  ;  $ET = 98$ ) ( $t[85] = 2,63$  ;  $p < 01$ ).

Maintenant en ce qui concerne l'épuisement émotionnel (sous-échelle MBI), on remarquera que les participants qui exercent dans le secteur industriel manifestent un score significativement plus élevé ( $M = 28,68$  ;  $ET = 5,68$ ) que ceux du secteur éducatif ( $M = 24,18$  ;  $ET = 5,96$ ) ( $t[85] = 3,26$  ;  $p < 00$ ).

Aucune différence significative n'est observée entre les groupes au niveau de la satisfaction professionnelle. À ce niveau, il n'y a pas d'autres données significatives.

En l'état, on restera prudent sur la portée de ces premiers résultats.

### 5.2. Validité de structure de l'outil BMS

Les résultats obtenus présentent un  $\chi^2$  égal à 40,32 avec 35 degrés de liberté pour 111 répondants. L'indice GFI (*goodness of fit index*) est égal à un tout comme le AGFI (*adjusted goodness of fit Index*) qui est lui aussi égal à un. Le RMSEA est égal à 03 (intervalle de confiance à 90 % : 0,00 à 0,08). L'indice absolu d'ajustement GFI, ainsi que celui qui est rapporté au nombre de degré de liberté (AGFI) plaident en faveur du modèle testé. Il en va de même pour la valeur du RMSEA qui révèle un bon ajustement du modèle testé. Pour finir, on indiquera que tous les paramètres estimés sont significatifs et que leurs saturations factorielles oscillent entre 35 (item 2) et 82 (item 4).

Ces résultats confirment la validité de structure de l'instrument BMS en version française.

### 5.3. Fidélité des scores obtenus par l'entremise de la version française de la BMS

Notre étude montre que la consistance interne de l'outil en version française est satisfaisante. Le coefficient alpha de Cronbach est de 86. Le score moyen obtenu par les répondants est de 3,27 ( $ET = 96$ ).

Ce coefficient est identique au résultat obtenu par Malach-Pines dans l'étude originale. Il semble soutenir la fidélité des scores obtenus par l'entremise de la version française de l'instrument BMS.

#### 5.4. Validité externe de la version française du BMS

À présent, nous allons vérifier l'adéquation de la version française de la BMS en présence d'un instrument censé mesurer un construit analogue. Pour cela, nous avons opté pour la sous-échelle MBI intitulée « épuisement émotionnel ». De plus, nous avons voulu vérifier la cohérence de l'outil BMS, mais, cette fois-ci, par rapport à une mesure de la satisfaction globale de vie professionnelle. Le [Tableau 1](#) illustre l'ensemble des résultats.

Une analyse des corrélations a été pratiquée entre les scores affichés par les participants sur les instruments BMS, MBI (sous-échelle « épuisement émotionnel ») et ESVP.

En l'état, on notera que le score obtenu sur la BMS est positivement et significativement corrélé avec celui de l'épuisement émotionnel ( $r = 0,53$  ;  $p < 0,00$ ), tandis qu'il est corrélé négativement et significativement avec celui de la satisfaction professionnelle ( $r = -0,19$  ;  $p < 0,02$ ).

Ces résultats vont dans le sens de nos attentes. Ils plaident en faveur de la validité de construit de la version française du BMS ([Tableau 1](#)).

#### 5.5. Stabilité temporelle de l'outil BMS

Dans la condition T1, le score moyen obtenu par les participants sur l'outil BMS est de 3,59 (ET = 1,09) pour un alpha de Cronbach à hauteur de 0,87, tandis qu'il est de 3,42 (ET = 1,14) dans la condition T2 pour un alpha de Cronbach égal à 0,89 (test-retest à 17 jours). Il semble que la consistance interne de l'outil s'améliore très légèrement à l'issue de la seconde passation. Il est à noter qu'il n'y a aucune différence significative entre ces deux scores.

Le coefficient de fidélité test-retest obtenu entre les scores aux deux temps s'avère très satisfaisant. Il est de 0,87. Ce coefficient est relativement proche de celui obtenu dans l'étude originale de [Malach-Pines \(2005\)](#) (0,89).

Il semble que le coefficient ainsi extrait plaide en faveur de la stabilité temporelle de l'outil BMS en version française. Par conséquent, on peut donc considérer que les scores restitués par la version française sont vraisemblables. De surcroît, il semble que ces scores fluctuent peu dans le temps.

Tableau 1

Présentation des corrélations entre les dimensions mesurées à l'aide des outils BMS, la sous-échelle MBI d'épuisement émotionnel et la satisfaction professionnelle (ESVP)

	Épuisement émotionnel <i>alpha</i> : 0,76	Satisfaction professionnelle <i>alpha</i> : 0,70
Degré d'épuisement <i>alpha</i> = 0,86	0,53 <sup>b</sup>	-0,19 <sup>a</sup>

<sup>b</sup> Au seuil  $p < 0,00$ .

<sup>a</sup> Au seuil  $p < 0,02$ .

## 6. Discussion

L'objectif de cette étude était de soumettre une adaptation et une validation française d'un instrument de mesure du *burnout* à l'épreuve des faits. Dans ce sens, nous avons voulu vérifier certaines propriétés métrologiques de l'outil BM en version courte (BMS) validé par Malach-Pines (2005). Cet outil a l'avantage d'évaluer le *burnout* à l'aide d'un score unique. Par ailleurs, il peut faire l'objet d'une comparaison sur une grille-étalon d'évaluation du degré d'exposition de l'individu au *burnout*. En plus d'être fiable et stable dans le temps, le BMS est économique puisqu'il n'intègre que dix items assortis d'une échelle de réponse en sept points. Ainsi, il se prête bien à des investigations poussées qui comportent un nombre important d'instruments de mesure. À propos de l'échelle *Burnout Measure*, Schaufeli et Enzmann (1998, p. 50) rapportent « qu'elle indique un niveau individuel d'épuisement qui n'est pas nécessairement lié à la relation au travail ». Autrement dit, cet outil est suffisamment souple pour s'adapter à des contextes d'ordre non professionnel. C'est notamment le cas dans l'étude de Pines (1996) qui traite de l'épuisement à l'intérieur du couple (littéralement « couple *burnout* »). Il en va de même pour Laes et Laes (2001) qui montrent qu'une adaptation de l'outil BMS en vue d'investigations au sein du couple restitue des données solides au plan interculturel (populations testées : anglaise, finlandaise, israélienne, portugaise, espagnole et nord-américaine). Il y a là une piste de recherche passionnante qui est peu ou pas investiguée en France. L'outil présenté dans notre propos vise (notamment) à combler cette lacune.

Dans nos échantillons, il apparaît que les scores moyens obtenus par l'entremise de l'instrument BMS en version française sont légèrement supérieurs à ceux recueillis par d'autres études qui utilisent le même outil (Pines, 2004 ; Malach-Pines, 2005) (N1 = 485 et N2 = 384). En ce qui concerne l'étude des scores par catégorie socioprofessionnelle, les résultats montrent que les participants exerçant dans le secteur éducatif affichent des scores plus élevés au niveau du degré d'épuisement (outil BMS) que ceux qui exercent dans le secteur industriel. Cette tendance est inversée lorsqu'on étudie les scores obtenus à l'aide de la sous-échelle d'épuisement émotionnel du MBI.

D'un point de vue psychologique, ces résultats en apparence contradictoire, expriment la complexité que revêt l'épuisement psychique, qu'il soit attelé ou non à l'environnement de travail. C'est le cas pour l'évaluation du *burnout* à l'aide de l'outil MBI qui correspond de fait à un épuisement au travail.

D'un point de vue psychométrique, il apparaît que l'outil adapté et validé (BMS) est cohérent lorsqu'il est confronté à un instrument censé mesurer un construit proche et sous-jacent qui est « l'épuisement » (sous-échelle de l'« épuisement émotionnel » de la MBI). Ce résultat va dans le sens des travaux de Schaufeli et Van Dierendonck (1993) qui rapportent que l'outil BM est corrélé avec l'épuisement émotionnel au sens entendu par Malasch et Jackson (1981, 1986). Il l'est tout autant lorsqu'il est confronté à une mesure de la satisfaction globale de vie professionnelle. Malgré tout, ces liaisons sont relativement modestes. En ce qui concerne la stabilité temporelle de l'instrument, il s'avère que le coefficient de fidélité test-retest de la version française (0,87) avoisine celui extrait à l'aide de la version originale à savoir 0,89 (Malach-Pines, 2005). Par conséquent, il semble que nos résultats plaident en grande partie en faveur de la validité de l'outil BMS en version française.

Schaufeli et Buunk (2003) rapportent que « le cœur » de l'épuisement professionnel se situe fondamentalement aux niveaux de l'épuisement émotionnel et du cynisme. Cela va dans le sens de la méta-analyse de Lourel et Guéguen (2007) où l'on peut constater un fort consensus

des travaux, en ce qui concerne l'heuristique soutenue par les auteurs (Schaufeli et Buunk, 2003).

Il en va de même pour d'autres chercheurs qui ajoutent que le noyau central du *burnout* correspond principalement à l'épuisement émotionnel (Malach-Pines, 2005 ; Schaufeli et Enzmann, 1998, p. 57).

Rappelons que la BMS en dix items repose sur la définition du *burnout* de Pines et Aronson (1988). Cette définition couvre un construit unique qui est censé évaluer l'épuisement physique, mental et émotionnel. Par conséquent, l'outil tel qu'il est présenté peut s'avérer utile aux chercheurs comme aux praticiens qui sont sensibles à la problématique de la prévention et de la promotion de la santé du salarié. Il peut également concerner les professionnels du management du stress dans les organisations.

Cet aspect est fondamental dans une perspective de diagnostic et d'intervention en psychologie organisationnelle de la santé. L'évaluation psychologique de l'épuisement est d'importance à l'heure où de profondes mutations bouleversent l'organisation du travail. C'est dans le cadre offert par la psychologie organisationnelle de santé que se situe notre étude (Schaufeli, 2004). Bien que très présente outre-atlantique et dans de nombreux pays européens, cette heuristique est relativement peu exploitée dans l'hexagone.

Schabracq, et al. (2003), Barling et Griffiths (2003) rapportent que cette perspective est au carrefour de plusieurs sous-disciplines des sciences humaines (i.e. psychologie du travail et des organisations, psychologie de la santé, ergonomie, médecine du travail). L'objectif de la psychologie organisationnelle de santé est d'analyser et d'expliquer les causes et les conséquences des mutations du travail sur le salarié (i.e. développement vocationnel, interface vie au travail/vie privée, santé, accompagnement des parcours professionnels, dispositifs de prévention et de promotion de la santé). Aujourd'hui, de nombreux modèles théoriques ont validé la pertinence de cette approche y compris au niveau méthodologique. Il en va de même pour l'analyse des effets médiateurs et modérateurs des variables dans l'ajustement de l'individu à son environnement sur un large spectre (Baron et Kenny, 1986 ; Brauer, 2000 ; Muller, et al., 2005 ; Preacher et Hayes, 2004 ; Rascle et Irachabal, 2001). Au-delà de l'analyse textuelle du vécu au travail de nature qualitative, l'apport des méthodologies qui reposent sur la mise à l'épreuve des faits des modèles hypothéticodéductifs (i.e. équations structurales, pistes causales) consolide la validité prédictive de ces derniers dans le cadre de la psychologie organisationnelle de la santé.

En tout état de cause, la question du *burnout* doit demeurer une préoccupation majeure en matière de santé au travail. Il est possible de croire que notre modeste étude peut y contribuer.

## Annexe A

### *Présentation de l'échelle BMS (Malach-Pines, 2005)*

Nous vous proposons d'entourer le chiffre correspondant le mieux à votre sentiment afin de répondre à la question posée.

- 1 : jamais ;
- 2 : presque jamais ;
- 3 : rarement ;
- 4 : parfois ;
- 5 : souvent ;

- 6 : très souvent ;
- 7 : toujours.

En pensant à votre travail, globalement...

	Jamais	Presque jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Très souvent	Toujours
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

## Références

- Barling, J., Griffiths, A., 2003. A history of occupational health psychology. In: Campbell-Quick, J., Tetrick, L. (Eds.), *Handbook of Occupational health psychology*. American Psychological Association, Washington DC, pp. 19–33.
- Baron, R.M., Kenny, D.A., 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology* 51, 1173–1182.
- Besson, D., Haddadj, S., 2003. Adaptation internationale des échelles de mesure entre universalisme et culturalisme : application à la mesure de l'environnement de l'entreprise. Communication présentée à la XII<sup>e</sup> conférence de l'association internationale de management stratégique (AIMS), faculté des sciences économiques et de gestion de Sfax, Tunisie.
- Brauer, M., 2000. L'identification des processus médiateurs dans la recherche en psychologie. *L'Année psychologique* 100, 661–681.
- Dion, G., Tessier, R., 1994. Validation de la traduction de l'inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement* 26, 210–227.
- Enzmann, D., Schaufeli, W.B., Janssen, P., Rozeman, A., 1998. Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 71, 331–351.
- Fouquereau, E., Rioux, L., 2002. Élaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française : une démarche exploratoire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement* 34 (3), 210–215.
- Freudenberger, H.J., 1974. Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30 (1), 159–165.
- Holmqvist, R., Jeanneau, M., 2006. Burnout and psychiatric staff's feeling towards patients. *Psychiatry Research* 145, 207–213.
- Laes, T., Laes, T., 2001. Career burnout and its relationship to Couple burnout in Finland. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association (109th, San Francisco, CA, 24–28).
- Lourel, M., Guéguen, N., 2007. Une méta-analyse de la mesure du *burnout* à l'aide de l'instrument MBI. *L'Encéphale*.

- Malach-Pines, A., 2005. The Burnout Measure Short version (BMS). *International journal of Stress Management* 12 (1), 78–88.
- Malach-Pines, A., Keinan, G., 2005. Stress and burnout: the significant difference. *Personality and Individual Differences* 39 (3), 625–635.
- Maslach, C., 1982. *Burnout: the cost of caring*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Maslach, C., Jackson, S.E., 1981. *The Maslach Burnout Inventory: research edition*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Maslach, C., Jackson, S.E., 1986. *The Maslach Burnout Inventory : manual edition*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Muller, D., Judd, C.M., Yzerbyt, V.Y., 2005. When moderation is meditated and when mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology* 89 (6), 852–863.
- Pines, A.M., 1996. *Couple burnout: causes and cures*. Routledge, New York.
- Pines, A.M., 2004. Why Israelis are less burned out. *European Journal of Psychology* 9 (2), 1–9.
- Pines, A.M., Aronson, E., 1988. *Career burnout: causes and cures*. Free Press, New York.
- Preacher, K.J., Hayes, A.F., 2004. SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* 36 (4), 717–731.
- Rasclé, N., Irachabal, S., 2001. Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Travail Humain* 64 (2), 97–118.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L., 2003. *The Handbook of Work & Health psychology*. John Wiley & Sons, Chichester UK.
- Schaufeli, W.B., 2004. The future of occupational health psychology. *Applied psychology: an international review* 53 (4), 502–517.
- Schaufeli, W.B., Buunk, B.P., 2003. Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. In: Schabracq, M. J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (Eds.), *Handbook of work and health psychology*. Wiley, Chichester, pp. 383–425.
- Schaufeli, W.B., Enzmann, D., 1998. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Taylor and Francis, London.
- Schaufeli, W.B., Van Dierendonck, D., 1993. The construct validity of two burnout measures. *Journal of Organizational Behavior* 14, 631–647.
- StatSoft France, 1998. *STATISTICA pour Windows*. StatSoft France, Maisons-Alfort.
- Truchot, D., 2004. *L'épuisement professionnel : concepts, modèles, interventions*. Dunod, Paris.