

Comprendre le Burnout



En 2007, le coût social du stress professionnel en France est estimé entre **2 et 3 milliards d'euros** sur une population active de **27,8 millions de personnes**. La France est **le 3ème** pays à enregistrer le plus grand nombre de dépressions en lien avec le travail.

Selon une étude menée par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) avec Arts et métiers ParisTech publiée le 7 janvier 2010.

Qu'est-ce que le burnout?:

le burnout se traduirait par un état d'épuisement professionnel ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes

Comment se manifeste-t-il?

- manifestations émotionnelles
- manifestations physiques
- manifestations cognitives
- manifestations comportementales ou interpersonnelles
- manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude

Que faire?

Moyens de prévention

- Au niveau individuel : l'empowerment
- Apprendre à s'apprécier tel qu'on est
 - Être proactif : apprendre à détacher ses décisions des émotions négatives créées par une mauvaise situation
 - Varier ses activités et ses sources de reconnaissance
 - S'adapter: changer son comportement plutôt que de changer l'ensemble de la situation

Analyser les signaux collectifs pouvant traduire l'existence de RPS

- Il faut surveiller les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise:
- Le taux d'absentéisme
 - Le turn-over (Causes de départ, démissions, demandes de mutation)
 - Activité de l'entreprise (Baisse de qualité des produits/services)
 - Relations sociales (Procédures judiciaires en cours, nombres de grèves)

- Il faut également surveiller les indicateurs liés à la santé et sécurité des employés:
- Fréquence et gravité des accidents du travail
 - Nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues
 - Tentatives de suicides sur le lieu de travail ou ayant pour cause principale le travail
 - Plaintes déposées pour harcèlement

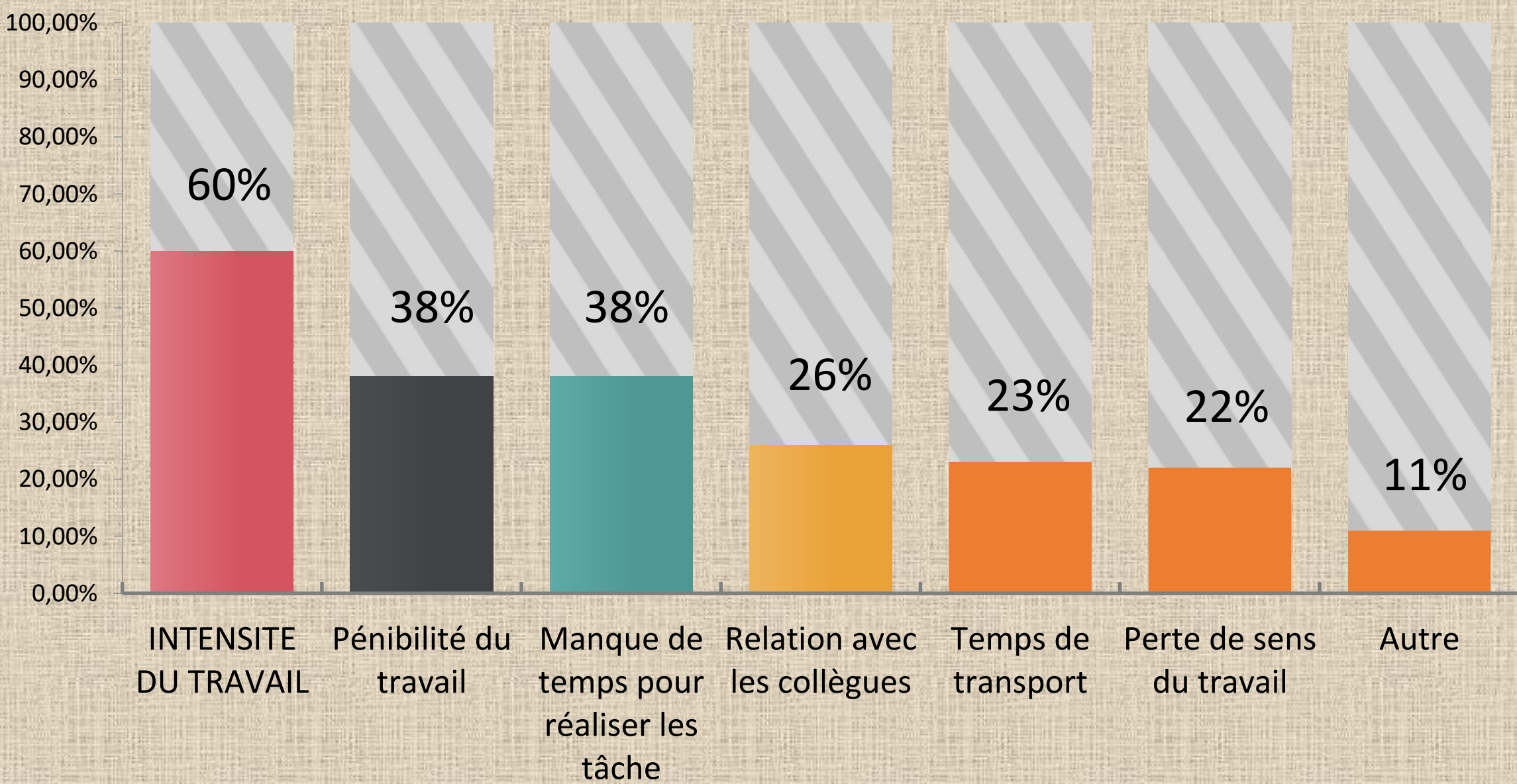
Analyser les signaux individuels montrant la dégradation du rapport au travail

- Indicateur d'épuisement émotionnel: L'employé se plaint de manquer d'énergie au travail, a des problèmes de concentration et est facilement irritable.
- Indicateur de diminution de l'accomplissement personnel au travail: L'employé dévalorise le travail qu'il a effectué ainsi que son efficacité dans son travail. Il montre également des signes de désinvestissement,
- Indicateur de cynisme au travail: L'employé dénigre ses collègues et/ou son environnement de travail

syndrome à trois dimensions



Les principales causes de burnout en%



Actions à mettre en place

Prise en charge individuelle

- Favoriser le passage par un temps partiel thérapeutique avec une progression dans le quota de temps attribué (30 %, puis 50 % et enfin 70 %) afin d'aider la personne à se réadapter
- Mettre en place des espaces de soutien et de discussion autour du travail afin qu'il n'y ait pas de stigmatisation de la personne
- Mettre en place un dispositif de suivi (tous les 2 mois avec l'encadrement et/ou un élu CHSCT lorsque cette instance est présente dans la structure)Respecter le secret médical et la confidentialité des données médicales et individuelles



Agir sur l'environnement de travail

Acteur	Actions à mettre en place
Employeur	Attribuer les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale
Ressources humaines	Maintien et reclassement dans l'emploi du travailleur victime de burnout
CHSCT	Ecouter les travailleurs; analyser les risques professionnels et accidents du travail
Médecins	Diagnostiquer le burnout, prescrire un arrêt de travail et des médicaments contre la dépression (si besoin)