



Chefs d'entreprise et salariés, Travailleurs indépendants **ÉVITONS LE BURNOUT !**

Par définition, le burnout correspond à un état d'épuisement qui trouve son origine dans la vie professionnelle. La définition la plus classique est celle de Maslach et Leiter : « Ecartèlement entre ce que les gens sont et ce qu'ils doivent faire. Il représente une érosion des valeurs, de la dignité, de l'esprit et de la volonté – une érosion de l'âme humaine. C'est une souffrance qui se renforce progressivement et continûment, aspirant le sujet dans une spirale descendante dont il est difficile de s'extraire... Qu'arrive-t-il lorsque le burnout vous gagne ? En fait, trois évènements surviennent : vous vous sentez chroniquement épuisé ; vous devenez cynique et vous vous détachez de votre travail ; et vous vous sentez de plus en plus inefficace dans votre job ».

La mise en dialogue est le premier pas vers la prévention.

Eviter le burnout relève d'une démarche associant deux axes de travail :

- Les facteurs de risques collectifs
- Les facteurs de risques personnels

Au sein d'une entreprise, il existe des méthodes participatives d'évaluation et d'élaboration concertée de plans d'actions. Pour cela, votre premier partenaire est votre service de santé au travail.

Des facteurs de risques collectifs

Donnés à titre indicatif et non exhaustif, la classification en six familles, livrée ci-après, a été établie par le Collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail, mis en place par le ministère du travail en 2008 (Source : Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour mieux agir, ANACT, INRS, Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social).

• Les exigences au travail (intensité et temps de travail)

- o Délais irréalistes
- o Objectifs irréalistes
- o Charge réelle et charge ressentie
- o Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

• Les exigences émotionnelles

- o Contacts difficiles avec des clients ou le public
- o Violences verbales
- o Violences physiques
- o Afficher des émotions en contradiction avec son ressenti
- o ...

• L'autonomie et les marges de manœuvre

- o Faibles marges de manœuvre dans la manière de faire son travail
- o Contraintes de rythme auxquelles on ne peut se soustraire
- o Sous-utilisation des compétences
- o Objectifs flous
- o ...



• Les relations au travail

- o Clarté des objectifs
- o Solidarité et disponibilité entre collègues
- o Expression
- o Violences en interne physiques ou morales
- o Reconnaissance des efforts
- o Encadrement de proximité
- o ...

• Les conflits de valeur et la qualité empêchée

- o Perte du sens de son travail
- o Impression de faire un travail inutile
- o Impossibilité d'échanges avec les collègues ou l'encadrement sur les objectifs ou la manière de faire son travail
- o Impossibilité d'échanges entre professionnels sur les critères de qualité du travail effectué
- o ...

• L'insécurité socio-économique de la situation de travail

- o Peur de perdre son emploi
- o Retard dans le versement des salaires
- o Précarité du contrat
- o Changements non maîtrisés
- o Incertitude sur l'avenir de son métier
- o Peur de devoir changer de qualification ou métier sans y être préparé
- o ...

Des facteurs personnels

La réaction aux facteurs de risques sera variable selon des traits de personnalité :

- Instabilité émotionnelle
- Caractère consciencieux
- Importance du travail dans la vie
- Engagement fort au travail
- ...

Une obligation

En application de l'article L 4121 du Code du travail, l'employeur doit prendre toute disposition pour préserver la santé mentale de ses salariés. Le cas échéant, les délégués du personnel et le CHSCT doivent être associés à la démarche.

Pour une aide
à l'évaluation
et des conseils
pour la
prévention,
je contacte
mon service de
santé au travail

Prénom et nom :

Adresse :

.....

Mail :

Téléphone :