

Introduction

Le burnout est à l'image de la bougie qui, au fil du temps perd de sa luminosité, offrant une flamme de moins en moins scintillante jusqu'à son extinction totale.

Sujet tabou dans beaucoup d'entreprises, le Burnout concerne toutes les catégories sociales et milieux professionnels. Trop souvent associé à la dépression, nous définirons le burnout, ses manifestations et les facteurs de risque. Il s'agira aussi de distinguer ce syndrome de celui de la dépression et d'identifier ses signes précurseurs pour s'en prévenir.

Cet article vous sera présenté en 3 parties

1. Le burnout : un peu d'histoire...

C'est Herbert J. Freudenberger, psychologue américain, qui a « découvert » le burnout en 1974.

Ce dernier avait observé chez de jeunes bénévoles en charge d'accompagner des toxicomanes, des phénomènes de lassitude, de démotivation après une période d'environ un an. Les symptômes se traduisaient entre autres par des migraines, rhumes, fatigue... Il définit alors le Burnout comme : *la perte de motivation d'une personne pour son travail, plus particulièrement lorsque sa forte implication n'a pas produit les résultats escomptés*. Ses observations firent apparaître différents comportements : irritation, colère, manque d'adaptation face à de nouvelles situations, propos cyniques, des états qui sont en réalité la traduction d'un malaise émotionnel profond.

Aujourd'hui, le Burnout n'est pas reconnu comme une maladie professionnelle. Certains syndicats et avocats, cherchent à faire reconnaître ce syndrome en maladie professionnelle.

2. Les manifestations du Burnout

L'épuisement survient quand l'individu s'aperçoit que la tâche fixée, est impossible à atteindre. Lorsque l'énergie est perdue, que le salarié ne sait plus vraiment pourquoi il fait ce qu'il fait, la vie professionnelle perd de son sens et « l'incendie interne » débute.

Bien souvent, le salarié s'installe d'abord dans une forme de déni, conscient de son état mais dans le refus de la remise en question ce qui continuera à le consumer de l'intérieur. On observera parfois, l'envie de faire toujours plus. C'est la « stratégie de la surenchère ». A l'inverse, d'autres iront vers des stratégies d'évitement (isolement, évitement des collègues, effacement en réunion...). Puis un jour, c'est l'effondrement total.

Plus précisément, Christine MALASCH, psychologue, a identifié **3 dimensions** au Burnout :

L'épuisement émotionnel : le salarié devient irritable, est sujet à des insomnies, douleurs diverses. Il perd son entrain, se sent vidé nerveusement. Perte de mémoire, surconsommation de café « pour tenir », incapacité à « décrocher », le cerveau est comme en ébullition. Des congés, même prolongés ne suffiront pas à lui permettre de retrouver son énergie.

La dépersonnalisation : le salarié montre une forme de cynisme à l'égard de l'organisation, clients, fournisseurs ou patients. Il ne se sent plus concerné par son travail, a tendance à critiquer, peut se montrer désinvolte. Ses collègues pourront aussi observer une perte totale d'empathie.

L'accomplissement personnel : le salarié sombre dans le sentiment de ne pas être capable de répondre aux attentes de son entourage. On observe alors une mise en retrait, isolement. A ce stade, le salarié s'effondre.

Lorsque ces 3 dimensions se manifestent, alors le salarié est en **Burnout avéré**.

Managers et collègues qui observent ces changements d'attitude, doivent être vigilants et se rapprocher de la médecine du travail qui pourra diagnostiquer l'état d'épuisement par le questionnaire MBI (Malasch Burnout Inventory).

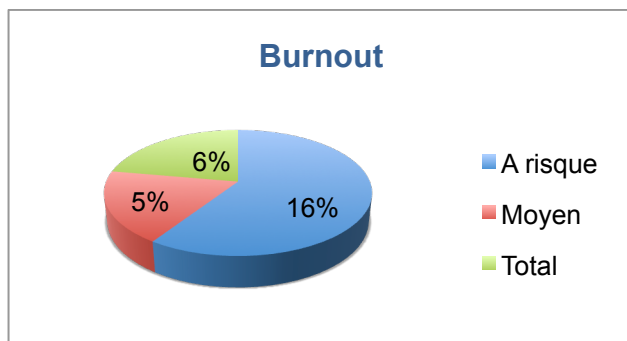
D'autres recherches, mettront en avant que le travail représente pour beaucoup d'individus une quête existentielle. Ainsi, si la quête échoue, le burnout s'installe. La surcharge de travail, les contraintes engendrent du burnout parce qu'ils entravent l'utilisation des compétences, privant l'individu s'accomplir. Plus il s'implique au départ, plus les risques d'être atteint de burnout sont forts si les conditions de travail sont défavorables.

3. Quelques chiffres

On considère que **16% des salariés** sont en situation dites « **à risque** », c'est-à-dire dans un état d'épuisement professionnel « latent » qui s'il dure, pourra les faire basculer.

5% sont dans un état **d'épuisement moyen**, c'est à dire que le syndrome s'installe doucement.

6% seraient en situation de « **Burnout avéré** », le salarié n'est plus en état de travailler ou ne sera bientôt plus en état de travailler. Quand le Burnout est avéré, le salarié part en arrêt maladie. Le chemin de la reconstruction peut durer de **6 mois à 2 ans** ! Il est donc préférable d'éviter une telle situation.



Dans le prochain article, nous vous présenterons les facteurs de risques et la distinction entre Stress, Dépression et Burnout.

Pour toute information complémentaire sur le présent article vous pouvez me contacter : marie.frackowiak@yahoo.fr ou me retrouver sur mon site internet : www.marie-frackowiak-psychologue.fr