

## BURNOUT, STRESS ET DEPRESSION

Cette seconde partie sur le Burnout a pour objectif de vous présenter les **facteurs de risques** et la distinction entre **Stress, Dépression et Burnout**



### 1. Les facteurs de risques du Burnout

On relève plusieurs facteurs de risque qui peuvent amener au burnout :

- **L'absence de soutien social** : les salariés parlent de relations insuffisantes ou de mauvaise qualité avec les collègues, les supérieurs. Manque de partage, manque d'intérêt, c'est du « chacun pour soi ».
- **L'absence de reconnaissance du travail effectué** : les salariés considèrent que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Il ne s'agit pas nécessairement d'une reconnaissance financière. Ainsi, certains diront : « jamais un merci », « jamais il/elle ne m'a félicité pour mon travail » etc...
- **Le manque de contrôle/autonomie/marge de manœuvre** : dans certaines organisations, le salarié se voit restreint dans son champ d'actions ou prise de décisions : chaîne de validations importantes, marge de manœuvre très contrôlée sur les dépenses, présence du manager à toutes les réunions quand elle n'est pas nécessaire... Il pourra alors demander si on lui fait **confiance**.
- **Le sentiment d'inéquité, d'un manque de réciprocité** : qui peut concerner la rémunération « a travail égal, salaire égal » mais aussi le sentiment de ne pas être traité de la même façon que son collègue par le manager « moi, il/elle ne m'aide pas », « ne me dit jamais rien ». Cela peut entraîner des tensions au sein d'une équipe.
- **Le perte de sens du travail** : le salarié ne sait plus ce que l'on attend de lui, dans quoi s'inscrit sa mission, son travail, d'où l'importance de donner de la visibilité au salarié. C'est la fameuse histoire du « tailleur de pierres ».
- **La surcharge de travail** : qui si elle est temporaire, pourra être gérée. Si elle perdure, alors le salarié devra soit renoncer à certaines tâches ou les faire avec une moindre qualité, soit travailler plus encore jusqu'à l'épuisement parfois. Il faudra être attentif à la source de cette surcharge.
- **Les interruptions permanentes dans le travail** : un cadre est interrompu dans son travail toutes les 10 min. Il sera donc parfois difficile de se concentrer sur un dossier de fond, sauf à être en mesure de s'isoler et de **savoir dire "non"**.
- **Les demandes contradictoires** : qui peuvent parfois émaner au sein d'un même service ou de deux managers. Le salarié se retrouve alors dans une situation inconfortable et pourra se plaindre « d'un grand n'importe quoi dans cette entreprise ! »

- **Le manque de clarté dans les objectifs, les moyens** : le salarié ne connaît pas ses objectifs ou ne connaît pas les moyens dont il dispose pour les atteindre. C'est en cela que l'entretien annuel d'échange est très important.
- **L'isolement** : il peut s'agir d'agences éloignées du siège avec un sentiment d'abandon « nous, on est jamais au courant de rien », « ils s'en foutent de nous », ou des métiers itinérants où à la fois le salarié est satisfait de son indépendance mais peut aussi se sentir très seul. Enfin, on peut retrouver des situations d'isolement dans des formes de harcèlement moral.

Il s'agit là, d'une liste exhaustive de facteurs de risques, il peut en exister d'autres.

## **2. Burnout stress et dépression**

Les troubles émotionnels le plus souvent décrits comme associés au burnout sont les symptômes dépressifs et l'anxiété.

Même si **le burnout** peut ressembler à de la dépression, il existe une différence. Le dépressif verra toute la sphère de sa vie touchée par son état et aura tendance à se sentir coupable de son état. La personne en épuisement professionnel aura plutôt tendance à éprouver un sentiment de colère. Le burnout se limiterait à la sphère professionnelle, avec la difficulté de trouver suffisamment de ressources pour faire face aux exigences du travail. Le burnout serait dans la sphère professionnelle, l'équivalent de ce qu'est la dépression dans la vie en générale, une détérioration du bien-être de l'individu.

Enfin, on parlera de **dépression** quand l'individu sera dans un état de mal-être avec toute perte d'envies, sentiment de dévalorisation (je suis nul, je ne vaud rien...) pendant plus de 15 jours d'affilée. Ce sera au médecin de diagnostiquer cet état dépressif.

Il est possible que le Burnout, une fois installé, entraîne une dépression si la personne se sent coupable de la situation et voit toutes ses « valeurs travail » et même « valeurs vie » remises en question. La reconstruction sera alors très longue.

La différence entre **stress et burnout** sera la suivante : alors que le stress sera un état temporaire, demandant un effort pour une durée donnée, que le salarié peut mesurer. L'entrée dans le burnout sera la conséquence d'un stress prolongé de plusieurs mois voire années. Un salarié en stress ne fera pas nécessairement un burnout. Un salarié en burnout sera passé par état de stress prolongé.

Dans une situation extrême de Burnout, le salarié peut parfois penser à mettre fin à sa vie, car il n'en peut plus de son état, de sentir sa tête en perpétuelle ébullition, cherchant une « solution », ne voyant plus le bout du tunnel. Cela devient alors pour lui/elle, la seule solution pour en sortir et que « tout s'arrête ».

Il est évident que de l'extérieur cela peut sembler « étrange », « fou » et pourtant, c'est la réalité de la souffrance de la personne à ce moment là.

Dans d'autres cas, ce pourra être le corps qui dira stop : AVC, arrêt cardiaque, paralysie faciale ou partielle du corps etc...

Dans le prochain article, nous vous présenterons les signes précurseurs du burnout, « comment prévenir plutôt que guérir » ?

Pour toute information complémentaire sur le présent article vous pouvez me contacter : [marie.frackowiak@yahoo.fr](mailto:marie.frackowiak@yahoo.fr) ou me retrouver sur mon site internet : [www.marie-frackowiak-psychologue.fr](http://www.marie-frackowiak-psychologue.fr)