

Le burnout dans l'entreprise



Passé inaperçu en plein débat national sur la Loi Travail, le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles venait nuancer la décision du Sénat de juillet 2015 de ne pas inscrire le burnout au tableau des maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

Avant ce décret, la législation reconnaissait déjà le caractère « professionnel » des pathologies non inscrites au tableau précité, dont le burnout, mais l'expertise des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles a été renforcée. Cette



instance peut désormais s'adjoindre la compétence d'un psychiatre si des affections psychiques sont décelées. La reconnaissance du burnout comme une maladie professionnelle ou la conséquence d'un accident de travail est ainsi facilitée.

Anglicisme se traduisant par "surmenage", le burnout, ou syndrome d'épuisement professionnel, ne désigne pas une maladie au sens médical du terme, mais un état général combinant fatigue émotionnelle extrême, désengagement professionnel et diminution de l'accomplissement du travail. Le travailleur atteint peut être empêché de poursuivre son activité, ressentant un écroulement soudain malgré des signes avant-coureurs.

Apparu au début des années 1970 pour qualifier l'épuisement professionnel des salariés des soins et de l'aide sociale, le burnout a été conceptualisé en 1975 par le psychanalyste américain Herbert J. Freudenberger, qui l'a décrit comme « *une consommation des ressources internes comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide à l'intérieur alors que l'enveloppe externe reste visiblement intacte* ».

Il a été étudié ensuite par la psychologue sociale américaine Christina Maslach, qui a mis au point l'échelle MBI, très utilisée par les experts pour évaluer les critères et les facteurs de burnout.

Le burnout : un enjeu de santé publique ?

Selon une étude de l'institut Think réalisée en janvier 2015, 17 % des salariés se considèrent en situation de burnout potentiel et 31% disent y être confrontés dans leur entourage professionnel.

De son côté, le cabinet Technologia, sur la base des évaluations de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), estime le coût du stress professionnel entre 2 et 3 milliards d'euros par an, soit 10 à 20 % des dépenses sociales imputables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Si, en termes de ressenti, les exploitants agricoles sont les plus confrontés à la pénibilité et à la fatigue, devant les ouvriers et les employés, les cadres ne sont pas épargnés.

Selon certains médecins du travail, les travailleurs les plus exposés au risque de burnout sont ceux qui sont les plus consciencieux et les plus performants. Polyvalents, ils recherchent souvent la perfection et refusent rarement de déléguer, et encore moins d'allonger les délais. S'astreignant à un rythme effréné, le corps et l'esprit finissent par ne plus suivre.

Outre l'intensité, la pénibilité et la charge du travail, l'une des principales causes de la prédisposition au burnout serait la place grandissante du travail dans la vie privée, en particulier depuis l'avènement des smartphones.

Une démarche nationale de prévention

Sollicités par le Ministère du Travail, la Direction générale du travail (DGT), l'INRS et l'Association nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact) ont élaboré un guide d'aide à la prévention, intitulé « Le syndrome d'épuisement

professionnel ou burnout : mieux comprendre pour mieux agir ».

Ce guide définit le burnout, en décrit les principales causes et développe des axes pour encourager la prévention dans les entreprises, notamment au titre de la « qualité de vie au travail », et donner aux individus des clés pour identifier et bien réagir face au burnout.

La prévention repose essentiellement sur l'identification des facteurs de risques psychosociaux, l'information et la formation des travailleurs, le suivi de la charge de travail, le cas échéant l'adaptation et le renforcement du lien social dans l'entreprise.

Des dispositifs de dépistage y sont également suggérés pour détecter les signaux collectifs (absentéisme anormal, accidents de travail et maladies professionnelles en surnombre, turnover inhabituellement élevé, etc.) et les signaux individuels, auxquels l'employeur, l'encadrement et les acteurs de la prévention et de la santé au travail doivent être attentifs, comme le manque d'énergie et de concentration, l'irascibilité, le dénigrement de l'environnement professionnel, l'autodépréciation du travail accompli et des compétences, un désengagement inhabituel, etc.



Comment réagir face au burnout ?

Même si la part des causes professionnelles par rapport au domaine privé est difficile à évaluer, la prise en charge d'un travailleur en burnout s'articule en plusieurs étapes, dont généralement un arrêt de travail. Cela permet successivement le repos, la reconstruction identitaire, la réflexion, la renaissance du désir de travailler et la possibilité d'un retour.

Les rôles sont relativement bien définis en la matière et tout salarié s'inquiétant pour la santé d'un collègue peut en faire part à différents acteurs.

- L'employeur décide des moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, a fortiori au retour du salarié victime d'un burnout.
- La fonction RH répertorie, avec l'aide des préventeurs, notamment, les facteurs de RPS, gère les cas individuels avec l'appui de l'encadrement, et agit sur l'organisation du travail en amont.
- Le CHSCT et les DP peuvent écouter et conseiller les salariés, participer à l'analyse des risques et accidents du travail, diligenter des enquêtes et recourir à des expertises externes, etc.
- Le médecin du travail et son équipe ont un rôle préventif et curatif. Si nécessaire, il peut orienter le patient vers son médecin traitant, voire un psychologue ou un psychiatre. Attention, seuls le médecin traitant et le médecin spécialiste sont habilités à prescrire un arrêt maladie et à prescrire un traitement médicamenteux, ou une psychothérapie.

Avec une démarche de prévention aussi complète que précise, les pouvoirs publics semblent avoir mesuré, du moins en partie, l'ampleur du risque que représente le burnout pour les individus et pour la collectivité. Des améliorations significatives restent possibles, notamment l'inscription du burnout au tableau des maladies professionnelles de la Sécurité sociale, inscription qui faciliterait la reconnaissance professionnelle des cas survenus. Le législateur redoute peut-être les abus, mais, dans les faits, rares sont les individus se complaisant dans la maladie.

Article rédigé par Alexander Guilbert, société AB Report.



Infos & contact
Tél. +33(0)1.42.45.02.07
www.abreport.com

DÉTENDEZ-VOUS AB REPORT RÉDIGE POUR VOUS !



RÉDACTION DE PV
SUR SITE OU
SUR ENREGISTREMENT

COMMUNICATION CE
CRÉATIONS GRAPHIQUES
NEWSLETTER



01 42 45 02 07

www.abreport.com

AB
Report