



tigre de papier

centre de consultation pour le bien-être au travail

Définition de l'épuisement professionnel

Communément, le *burn-out* ou l'épuisement professionnel est associé au travail, or il peut survenir également dans d'autres contextes. Lorsqu'une personne¹ en est atteinte, cela peut potentiellement avoir un impact sur tous les aspects de sa vie quotidienne. Le *burn-out* est un syndrome psychologique d'**épuisement mental, émotionnel et physique** de dépersonnalisation et de faible accomplissement personnel. Il est dû à un **stress chronique**. Tous les mécanismes d'adaptation auxquels recourt la personne qui en est atteinte se soldent par un échec, la conduisant lentement et insidieusement au *burn-out*.² Ce sont donc les tentatives effrénées pour maîtriser une situation (professionnelle ou non) qui devient désespérée qui conduisent au *burn-out*. Il est donc question d'un **phénomène d'usure**. Celle-ci apparaît progressivement à la suite des nombreuses tentatives de solutions qui n'ont pas réussi. Les causes de cette forme d'épuisement professionnel étant multifactorielles, il est possible d'en attribuer l'origine également à des éléments d'ordre personnel. Cela a pour effet qu'il n'est pas reconnu comme maladie professionnelle³. L'épuisement professionnel est parfois qualifié d'**effondrement professionnel** ou de **processus de consommation** par les sociologues et psychiatres⁴.

Cette forme d'épuisement comprend trois dimensions⁵ :

1. **Épuisement émotionnel** : vide intérieur provoqué par le travail ou plus précisément la surcharge de travail. Ce vide est caractérisé également par une absence d'émotions. La personne est envahie par les tensions et le sentiment de frustration. Malgré tous ses efforts, la quantité de travail ne diminue pas, au contraire elle augmente.
2. **Dépersonnalisation** : sentiments ou attitudes négatives envers les clients, les patients ou tout individu avec qui la personne concernée par le *burn-out* travaille ou est en contact. La

¹ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

² FUHRER, C., MOISSON-DUTHOIT, V. & CUCCHI, A. (2011). Quand l'environnement relationnel contribue à la compréhension du burnout. *Management & Avenir*, 41,(1), 194-215. doi:10.3917/mav.041.0194.

JOSSE, E. (2008). Le burn-in et le burn-out. *Résilience-psy*. Récupéré le 08.11.19 de http://www.resilience-psy.com/IMG/pdf/burnin_burnout.pdf

³ Source : <https://www.suva.ch/fr-ch/news/2019/le-burn-out-n-est-pas-une-maladie-professionnelle> consulté le 08.11.19.

⁴ FAYNER, E. (2018). *La mécanique burn-out*. [Reportage]. France : Le monde en face.

⁵ FUHRER, C., MOISSON-DUTHOIT, V. & CUCCHI, A. (2011). Quand l'environnement relationnel contribue à la compréhension du burnout. *Management & Avenir*, 41, (1), 194-215. doi :10.3917/mav.041.0194. P. 200.

victime de burn-out est progressivement déshumanisée, elle développe des sentiments négatifs et tente par tous les moyens d'éviter tout contact.

3. **Réduction de l'accomplissement personnel** : il s'agit de la perte d'efficacité professionnelle⁶, les efforts ne produisent aucun résultat ce qui a pour effet de donner une impression d'inefficacité, de faire baisser la motivation et de provoquer une baisse de l'estime de soi.

L'**organisation** et les **mauvaises conditions de travail** sont les facteurs les plus souvent liés à l'épuisement professionnel. Il ne s'agit donc pas d'une défaillance personnelle de l'individu qui est touché par le *burn-out*, mais bien d'un épuisement dû aux **efforts infructueux d'adaptation** à un environnement présentant des défaillances organisationnelles et/ou structurelles.

Cette forme de souffrance **peut toucher toute personne**, peu importe son métier, son âge, son sexe ou son environnement de travail. L'épuisement professionnel n'est pas une faiblesse personnelle individuelle, il s'inscrit dans un environnement plus large comprenant : les pensées, les ressentis et les attitudes personnelles, les interactions avec les collègues et la hiérarchie et enfin le système organisationnel du travail ou de l'environnement dans lequel évolue la personne concernée⁷.

Les causes de l'épuisement professionnel étant multifactorielles, lorsqu'il intervient en milieu professionnel ce dernier n'est pas reconnu comme maladie professionnelle. Cela « dispense » donc d'une certaine manière une remise en question de l'entreprise concernant l'organisation et d'éventuels dysfonctionnements puisqu'il ne peut pas y avoir de lien entre l'environnement professionnel et le *burn-out* si les causes de ce dernier sont multifactorielles. Ce dernier point est délicat pour les personnes atteintes puisqu'elles portent seules la responsabilité de ce qui leur arrive⁸. C'est pourquoi il est essentiel de **faire appel à un professionnel** afin d'analyser sa propre

⁶ DELAYE, R. & BOUDRANDI, S. (2010). L'épuisement professionnel chez le manager de proximité : le rôle régulateur de l'entreprise dans la prévention du Burnout. *Management & Avenir*, 32, (2), 254-269. doi :10.3917/mav.032.0254.

Aussi sur le site Internet du SECO : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Stress-Burnout.html> , consulté le 08.11.19

⁷ CELESTIN, L.-P & CELESTIN-WESTREICH, S. (2018). *Les faces cachées du burn-out : burn-in, bore-out et burn-out, faire face à la souffrance au travail*. Paris : interéditions. P. 23.

⁸ Les ouvrages de Vincent de Gaulejac (sociologue) permettent d'approfondir les questions de l'évolution du monde du travail et de l'organisation du travail. Il apporte un éclairage intéressant sur la souffrance au travail et son origine. Notamment dans les ouvrages suivants : DE GAULEJAC, V. (2011). *Travail, les raisons de la colère*. Paris : Seuil & DE GAULEJAC, V. & HANIQUE, F. (2015). *Le capitalisme paradoxant : un système qui rend fou*. Paris : Points. La sociologue Danièle Linhart apporte un éclairage tout aussi intéressant à travers une bande dessinée expliquant le *burn-out* : LINHART, D. & THOURON, Z. (2019). *Le burn-out*. Paris : Le Lombard.

situation, son environnement et les causes de l'épuisement. Cela permet de déterminer quels sont les facteurs sur lesquels les personnes en *burn-out* ont un pouvoir d'agir et ceux sur lesquels elles n'en ont pas. Dans la prise en charge de l'épuisement professionnel, l'analyse des aspects individuels seuls ne suffit pas. Une analyse structurelle du système et de l'organisation dans lesquelles la personne évolue est essentielle.

Vous êtes épuisé ? Vous vous sentez continuellement sous tensions, en état de stress ? Vous avez l'impression d'avoir tout essayé sans obtenir de résultats satisfaisants ? Vous êtes désespéré face à une situation qui s'empire malgré vos efforts ?

Prenez contact avec le « tigre de papier », nous vous accompagnerons dans le processus de rééquilibrage entre votre vie professionnelle, étudiante et/ou personnelle.

Les échanges, les données personnelles et les documents soumis à notre analyse restent **confidentiels**.

Nos portes vous sont ouvertes sans rendez-vous pour une **permanence gratuite** tous les **mercredis** de **17h à 19h** de même que par courriel ou téléphone.

Adresse:
Espace des Remparts 15
1950 Sion - Suisse

Web:
www.tigredpapier.ch
florence@tigredpapier.ch
magali@tigredpapier.ch

Téléphone:
Florence Moos 079/712.50.59
Magali Ruff 079/771.62.72
