

Documentation pour la presse

Maintenir la capacité de travail – éviter le burn-out

Congrès national du 9 mars 2006 pour la promotion de la santé en entreprise à Fribourg

Ce congrès est organisé par le Secrétariat d'Etat à l'économie et la fondation Promotion Santé Suisse.

Le burn-out, un risque pour les entreprises et les travailleurs

Le syndrome d'épuisement – ou burn-out – constitue un risque, souvent sous-estimé, auquel les entreprises et les employés sont exposés. Des études montrent que ce phénomène est en augmentation. Le burn-out doit pourtant être évité. La promotion de la santé des collaborateurs, le renforcement de leur capacité de travail et de leur motivation et les stratégies qu'il convient d'appliquer pour prévenir le surmenage, tels sont les thèmes du congrès national pour la promotion de la santé en entreprise, résumés par le slogan « Maintenir la capacité de travail – éviter le burn-out ».

Longtemps, ce furent les personnes travaillant dans le domaine social ou appelées plus généralement à assumer des tâches d'aide et d'assistance que l'on considérait comme les plus exposées au burn-out. Ce syndrome – le fait d'être « grillé » par usure ou par épuisement – se répand aujourd'hui de plus en plus, même dans d'autres branches.

On estime que plusieurs facteurs de risque peuvent contribuer au burn-out : des exigences très poussées, une surcharge de travail, la pression liée aux horaires et aux délais, le manque de liberté d'action et de possibilités de développement, l'imprécision des attributions et les conflits qui en découlent, un manque de soutien ou de transparence au niveau professionnel, un mauvais climat de travail et l'insécurité de l'emploi.

Le burn-out est un syndrome qui menace surtout les collaborateurs qui s'investissent sans compter, qui exigent trop d'eux-mêmes, qui se sentent peu valorisés et qui n'ont pas les moyens de gérer efficacement leur stress.

De nombreux employés souffrent de troubles de la santé indiquant qu'ils sont très exposés à un risque de burn-out. Des études ont prouvé que ce syndrome est une réalité : effectuée auprès de collaborateurs travaillant pour un projet de la branche des télécommunications, une enquête de l'Institut du travail et de la technique de Gelsenkirchen a révélé que 41% des personnes interrogées présentaient des signes évidents d'épuisement chronique¹. Une autre enquête faite par l'Institut de journalisme de Dortmund a révélé qu'environ un quart des journalistes

¹ Gerlmaier Anja (2005): Projektarbeit - terra incognita für den Arbeits- und Gesundheitsschutz? In WSI-Mitteilungen 9/2005

interrogés déclaraient se sentir « grillés »². Le phénomène est même très répandu chez les cadres, comme le prouve, dans une étude suisse³, le psychologue du travail et de l'organisation Hans Kernén : près d'un gestionnaire sur cinq est menacé de burn-out.

Bien que le burn-out n'ait pas encore donné lieu à beaucoup de travaux de recherche, le phénomène d'épuisement émotionnel, psychique et physique semble en augmentation, ce qui est dû essentiellement à l'augmentation des charges de travail. D'après une étude du seco⁴, le coût du stress en Suisse se chiffre à 4,2 milliards de francs par an, ce dont le burn-out et ses suites sont en partie responsables.

Prévention : déceler les symptômes de surmenage

Le thème central du congrès est la détection précoce des signes avertisseurs. Il s'agit essentiellement d'identifier les possibilités de prévenir le burn-out, de mettre en évidence les ressources personnelles et celles de l'entreprise, et de découvrir des stratégies de prévention prometteuses ; mais aussi d'apprendre à connaître les possibilités de thérapie.

Présentés notamment par Petra Klumb, professeur de psychologie du personnel et de l'organisation à l'Université de Fribourg/Suisse, et Peter Richter, professeur de psychologie du travail et de l'organisation à l'Université technique de Dresde, une série d'exposés mettant en lumière les aspects du problème seront suivis d'ateliers d'approfondissement. Deux ateliers particulièrement intéressants seront ceux consacrés aux thèmes « Comment détecter le burn-out dans l'entreprise ? » (Peter Richter) et « Les facteurs de réussite d'une prévention globale du burn-out » (Christel Killmer).

Personne ne se retrouve épuisé du jour au lendemain : le processus est long et sournois. Le burn-out est une réaction au stress chronique. Il se caractérise par trois symptômes : attitude de distance à l'égard de l'activité professionnelle, diminution de la capacité de travail, épuisement émotionnel, psychique et physique.

Les signaux avertisseurs du surmenage sont les atteintes psychiques, les changements de comportement et les symptômes corporels tels que : lombalgie, céphalée chronique, dyspepsie, troubles du sommeil et problèmes cardiovasculaires.

Plus tôt l'on détecte les signes avertisseurs de l'épuisement, plus vite on peut en interrompre la dynamique et en atténuer les conséquences négatives pour soi-même, sa famille et ses proches, l'entreprise et – finalement – l'économie en général. Car le burn-out entraîne de longs congés maladie, des atteintes à la santé et des frais médicaux considérables au niveau individuel et collectif. Une part importante des coûts induits par le burn-out est due à l'absentéisme et à la baisse de la productivité, surtout lorsque le phénomène n'a pas été détecté dans sa phase primaire, que les personnes concernées ont eu besoin par la suite d'un traitement médical et que, pendant une longue période, elles n'ont plus été à même d'accomplir leur travail. Loin de n'être qu'un problème médical et personnel, le burn-out – s'il se propage – devient un problème d'ordre économique.

² Bodin Michael (2000): Ausgebrannt....Über den „burn-out“ im Journalismus. Ursachen und Auswege. VS Verlag, Westdeutscher Verlag.

³ Kernén Hans (1999): burn-out-Prophylaxe im Management. Erfolgreiches individuelles und institutionelles Ressourcenmanagement (3. Auflage). Bern/Stuttgart/Wien, Haupt.

⁴ Staatssekretariat für Wirtschaft (2003), Hrsg.: Die Kosten des Stresses in der Schweiz. Bern, seco.



« Il existe toute une série de mesures que les employeurs peuvent mettre en œuvre pour prévenir le burn-out », affirme Beate Schulze, directrice du programme zurichois d'autonomisation pour la gestion du stress et la prévention du burn-out. Ces mesures consistent surtout à adapter au mieux les tâches et les conditions de travail aux capacités de l'employé.

En finir avec le burn-out

Pour qu'une intervention ait quelque chance de réussite, elle doit porter sur le plan personnel, sur celui du travail et sur celui de l'entreprise ; et elle doit inclure la réduction de la charge de travail et le renforcement des ressources.

Dans la plupart des cas, le burn-out peut être traité avec succès. Pour le détecter le plus tôt possible et pour le traiter, mais aussi pour planifier l'avenir professionnel après la fin du traitement, il est donc nécessaire qu'une bonne collaboration s'établisse entre les médecins et les responsables au sein des entreprises. Celles-ci sont instamment invitées à participer activement à la prévention du burn-out, puisque ce phénomène a finalement pour elles des conséquences économiques en termes de taux d'absentéisme, de roulement du personnel, ainsi que de baisse de la productivité, des performances et de la qualité.

« Le problème du burn-out ne devrait pas être perçu comme une affaire strictement individuelle », déclare Wulf Rössler, directeur de la Clinique psychiatrique universitaire de Zurich. Il est toujours lié aux conditions de travail et au contexte professionnel et privé.

Comme la sollicitation par le travail engendre des frais qui vont croissant et que de nombreuses personnes – surtout d'âge moyen – doivent assumer de plus en plus de tâches sociales parallèlement à l'exercice de leur profession, il est également important, selon Petra Klumb, de pouvoir bien concilier vie professionnelle et vie privée ou familiale.

« Les ressources contre le burn-out sont celles – connues – de l'humanisation du travail », souligne Peter Richter, autrement dit des ressources aussi bien sociales qu'individuelles, mais aussi d'ordre organisationnel : tâches diversifiées et intégrées, liberté de champ suffisante, utilisation optimale des capacités individuelles, possibilités intéressantes d'apprentissage et de développement, degré de participation élevé.

La diminution des frais médicaux et un emploi ménageant la santé sont aussi de l'intérêt des assureurs, qui aident les entreprises à gérer les absences professionnelles pour raison de santé.

Un exemple concret : les emplois adaptés au profil

Pour réduire le nombre des cas bénéficiant des prestations de l'assurance invalidité et des mises à la retraite anticipée, l'hôpital de l'île, à Berne, explore de nouvelles voies : les travailleurs ayant des problèmes de santé restent employés dans des postes adaptés à leur profil. Katharina Merz, conseillère en ressources humaines, tire un bilan positif de ce projet : « Les personnes occupant des emplois adaptés – mais aussi les collaborateurs qui se trouvent dans l'environnement professionnel de ces personnes – se sentent généralement bien et sont moins souvent absentes pour raison de santé ».



Pour de plus amples informations ou pour consulter les contributions au congrès, voir www.congres-pse.ch (en français) et www.bgf-tagung.ch (en allemand).

Liens :

www.swissburnout.ch

www.stressnostress.ch

www.kmu-vital.ch

Le prochain congrès national pour la promotion de la santé en entreprise aura lieu le 29 mars 2007 à l'Université de Saint-Gall.

Berne, le 9 mars 2006

Secrétariat d'Etat à l'économie
Communication

Promotion Santé Suisse
Communication

Renseignements :

Peter Burri, responsable de la communication, Promotion Santé Suisse, tél. 031 350 04 26

Rita Baldegger, responsable de la communication, seco, tél. 031 323 37 90