

Le travail, vous le préférez avec ou sans Burn-out ?

Ce titre un brin provocateur vous interpelle ? Tant mieux, nous allons analyser le sujet de plus près.

Définissons le propos :

Dans mes consultations, je reçois de plus en plus de gens qui m'annoncent un diagnostic de burn-out les concernant, sans qu'ils aient rencontré leur médecin généraliste ou un professionnel de santé. Les symptômes « bruyants » comme le ressentiment, l'impression de ne pas être écouté, le sentiment de perte de sens dû à l'éloignement toujours plus grand avec la finalité de l'activité, une charge de travail dérégulée... peuvent conduire à une fatigue persistante et souvent une baisse de moral et de motivation.

Je vais dans ce propos me concentrer sur les **cas des signes avant-coureurs voire des vrais faux burn-out**. C'est-à-dire que le signifiant « burn-out » **recouvre de nombreux autres problèmes qui, pour se résoudre demandent contre intuitivement, un effort supplémentaire personnel**. Le diagnostic de burn-out fige dans ce cas la problématique et en empêche sa résolution.

Entendre la plainte est essentiel, tout comme établir un diagnostic juste.

Les symptômes, pris un à un, et n'aboutissant pas à un état où la personne ne peut plus se rendre au travail, sont des signes avant-coureurs. **Si ces derniers ne sont pas repérés et compris comme une alerte absolue, alors les symptômes s'aggravent, se mutualisent et entraînent la formation d'un syndrome de burn-out.**

Le responsable : le STRESS et les modifications hormonales qu'il induit et qui provoquent les symptômes.

Plus on attend, plus on se consume.

Un état de burn-out amène le sujet à se consumer, à ne plus pouvoir faire quoi que ce soit. Certains patients racontent qu'ils n'ont pas pu se lever un matin. Leur corps devenu trop lourd et immobile leur interdisant tout effort supplémentaire, même infime.

Il m'arrive d'entendre des plaintes relatives à une mécontente croissante avec le management et qui sont considérées comme la résultante d'un « mauvais traitement ». « Je reproche +++ à mon manager et cela m'épuise et je suis en burn-out à cause de lui / d'elle ».

En réalité, **pour sortir de ce problème, il est nécessaire de faire un travail sur soi AVANT LA CHUTE pour identifier ce qui est de sa propre responsabilité, ce qui fait qu'on « tombe » dans le piège du sur-travail, du travail qui ne nous plaît pas, de l'ennui et du ressentiment ... entre autres.**

Quelques rappels :

Ce que ce n'est pas :

- Un état de fatigue réactionnel à une forte charge de travail ponctuelle
- Une dépression nerveuse
- Une réaction émotionnelle forte à la suite d'un différend majeur
- La sensation d'épuisement moral consécutive à l'impossibilité de se mettre d'accord avec son chef

Ce que c'est :

- Un état d'épuisement cognitif, physique, émotionnel majeur qui empêche de penser, de se rassurer, de maintenir un bon niveau de confiance en soi, de comprendre ce qui se passe
- Une sensation de confusion mentale quasi constante et qui rend impossible dans les premiers temps la prise de décision de n'importe quel type
- Un vécu d'impasse existentiel (qui ouvre la voie par la suite à la nécessité de travailler sur son rapport au travail)
- Un sentiment constant de se sentir incompris, en tout cas dans la sphère professionnelle, une tendance à l'isolement social mue par le sentiment de honte
- Des manifestations physiques qui peuvent être sérieuses voire graves et qui nécessitent absolument un suivi médical adapté : l'hypertension, les problèmes cardiovasculaires, les dérèglements métaboliques (thyroïde, fonctions hépatique, digestive...), les variations de poids et de l'appétit, une reprise d'addiction alcoolique, tabagique ; des accidents domestiques ou sur la voie publique dus à l'inattention..., un sommeil très dégradé depuis des mois, une forte irritabilité, une impression de ne pas se reconnaître...

Tous ces symptômes, pris ensemble, décrivent ce qu'est un vrai burn-out.

Les mêmes symptômes, pris séparément, décrivent des signaux d'alerte sérieux qui, s'ils ne sont pas repérés à temps, conduisent tôt ou tard vers le syndrome de burn-out. **La plus grande difficulté, c'est de convaincre les personnes qui sont à ce stade de « pré burn-out », de se faire aider et même de s'extraire quelques semaines de leur milieu de travail.**

Les arguments pleuvent : ce n'est pas du tout possible, on m'attend pour telle date, je vais y arriver quand même, ça ne se fait pas de s'arrêter c'est fait pour les autres ou c'est honteux...

Ce qu'il faut comprendre c'est **que l'épuisement professionnel se nourrit avantageusement ... de toutes les autres causes environnantes.** Les états de souffrance morale liées à la pression, à l'absence de « pouvoir d'agir » pour bien faire son travail et lui donner du sens, à la forte charge de travail, à l'absence de temps de répit, aux dysfonctionnements systémiques et relationnels sont nourris par l'incapacité de poser des limites, par une faible estime de soi, par un équilibre de vie personnelle insatisfaisant, par une mauvaise hygiène de vie (sommeil,

temps d'écran, alimentation, activité physique, temps de rêverie, stimulations intellectuelles et spirituelles...)

On ne peut pas soulager les symptômes d'épuisement si on attend que l'entreprise règle ses dysfonctionnements (même s'ils sont patents).

Qui fait quoi pour prévenir la chute ?

- Un diagnostic doit être posé pour identifier les facteurs apparents et sous-jacents dans l'organisation du travail. C'est **la part de l'entreprise**, de la médecine du travail. Des décisions d'ajustement, de changement, de réflexion collective doivent en principe alléger le poids de l'environnement sur la santé mentale.
- **La part de la personne** en souffrance consiste à s'occuper de la réserve de ressources dont elle dispose. Pour que ces réserves soient alimentées suffisamment, elle doit accepter d'écouter les signaux pour entreprendre les démarches adaptées à sa situation.

Peu importe dans l'immédiat si c'est la faute totale de l'entreprise. Attendre que la partie adverse comprenne, fasse amende honorable et change, peut prendre beaucoup de temps voire peut s'avérer illusoire.

Ce qui n'est pas illusoire, c'est se prendre en main et stimuler son potentiel pour rebondir.

La thérapie vous aidera à débusquer les pièges de votre rapport au travail, à apprendre à poser des limites, à communiquer peut-être différemment, à reprendre confiance en vous, à trouver les alliés internes et externes pour remonter la pente.

Si vous êtes déjà en burn-out, alors, ce travail personnel sur votre rééquilibrage physique et psychologique prendra au minimum une année et le plus souvent 2-3 ans.

Alors avec ou SANS Burn-out ?

Claire DI BARTOLOMEO, psychologue du travail et thérapeute – 04-01-2025