

Intensifier sa prévention en milieu professionnel

Objet médical non identifié, le terme de burn-out n'apparaît pas dans les classifications internationales, nord-américaines ou françaises des troubles mentaux. Ses critères diagnostiques restent très discutés. Sa prévention en entreprise nécessite des adaptations managériales, individuelles et organisationnelles.

Le burn-out a, parfois, été apparenté à une forme particulière de dépression : celle d'épuisement, notamment. Mais alors que la dépression est une entité clinique bien définie - avec des composantes symptomatiques bien établies - le burn-out reste très flou quant à ses manifestations.

" Il pourrait s'agir d'une maladie liée au stress tel que le trouble de l'adaptation avec humeur dépressive (TAHD) ou d'une pathologie mixte associant dépression et TAHD ", souligne le Pr Patrick Légeron, psychiatre, fondateur du cabinet Stimulus et co-auteur avec le Pr Jean-Pierre Olié du rapport sur le burn-out de l'Académie de médecine. Dans les années quatre-vingt, la psychologue américaine Cristina Maslach a décrit les 3 dimensions du burn-out qui servent, aujourd'hui encore, de référence : un état d'épuisement, une dépersonnalisation (déshumanisation) ainsi que la perte du sentiment d'accomplissement (atteinte de l'estime de soi). Aujourd'hui, le burn-out est considéré comme un processus - phase ultime du stress - pouvant donner lieu à de réelles pathologies telles que la dépression ou les troubles anxieux. " Néanmoins, le burn-out n'est pas un diagnostic médical : sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle, n'est pas possible ", indique le Pr Légeron.

Diminuer les facteurs de risque psychosociaux

La question majeure que pose le burn-out est celle de sa prévention en milieu professionnel. Celle-ci doit permettre d'agir sur les facteurs de risque psychosociaux : charge de travail intense, exigences émotionnelles liées au métier ; marge de manoeuvre réduite des travailleurs, mauvaises relations entre les salariés, conflits de valeurs, insécurité socio-économique... " Il faut diminuer les facteurs de risque et augmenter les facteurs de protection. Pour cela, le rôle du manager est essentiel. Or, il est souvent sous-estimé en France. En outre, pendant longtemps, nous avons pensé que le mal-être des salariés était uniquement lié à l'organisation du travail. Mais les individus ont également un rôle à jouer pour lutter contre le burn-out. Ils doivent notamment développer des compétences émotionnelles : apprendre à gérer leur stress et augmenter leur résistance face au travail en ayant une hygiène de vie saine (activité physique, alimentation équilibrée, méditation...) ", rappelle le Pr Légeron.

Adapter la stratégie thérapeutique

Lorsque le burn-out se complique, il peut donner lieu à une dépression ou à des troubles anxieux. " Il faut privilégier, lorsque cela est possible, les stratégies thérapeutiques non médicamenteuses via le repos et les modèles psychothérapeutiques cognitifs et anxiolytiques (bienveillance et réassurance du patient) ", indique le Dr Olivier Dubois, psychiatre, président du groupe Cliniques & Thermes de Saujon. La psycho-éducation et les approches relaxantes (yoga, méditation, sophrologie, Qi Gong...) aident aussi les patients à se recentrer sur eux et à interrompre l'angoisse. " La balnéothérapie et la cure thermale spécialisée en psychiatrie ont, par ailleurs, démontré leur intérêt pour les patients en burn-out. Malheureusement, les dépressions et les troubles anxieux sont fréquentes chez les personnes souffrant de burn-out : la prise d'antidépresseurs, d'anxiolytiques et l'hospitalisation- sont, parfois, inévitables ", conclut le Dr Dubois.