



5 PRATIQUES À METTRE EN PLACE EN ENTREPRISE POUR PRÉVENIR LE BURN-OUT

34 % des salariés français seraient en situation de risque de burn-out, selon la 10^{ème} édition du Baromètre d'Empreinte Humaine¹. Ce constat souligne l'urgence pour les entreprises de se mobiliser afin de préserver la santé mentale de leurs collaborateurs. Pour répondre à ce défi, **il est essentiel de déployer des stratégies de prévention efficaces et adaptées**. Tour d'horizon des bonnes pratiques à adopter pour prévenir ce syndrome d'épuisement en entreprise.

¹ « Baromètre T10, crise Covid 19, pouvoir d'achat, incertitudes... Quel est l'état de santé psychologique des salariés français », Empreinte Humaine, Juin 2022.
URL : <https://empreintehumaine.com/wp-content/uploads/2022/07/BT10-Infographie-1-1.pdf>

Selon une étude réalisée en 2001 par les chercheurs Wilmar Schaufeli et David Greenglass, le burn-out « *se traduirait par un état d'épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail "émotionnellement" exigeantes* », rapporte la Direction générale du travail². **Surcharge de travail, manque de reconnaissance, déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle, objectifs flous ou encore mauvaise communication** au sein des équipes sont autant de facteurs qui peuvent affecter un collaborateur. Sous l'effet de ces pressions répétées, le collaborateur peut devenir extrêmement stressé, anxieux et fatigué – jusqu'à ce que ce trop-plein le conduise au burn-out.

² « Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out », Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf

• NOS RENDEZ-VOUS •

WEBINAIRE : « Comment se reconstruire après un burn-out ? » avec Emmanuelle Lesoil, Consultante RPBO® (Reconstruction post-burn-out)

> [Mardi 3 décembre 2024 à 12h00](#)

CAFÉ PRÉVENTION : échangez en visio avec notre responsable prévention sur des thématiques libres de votre choix.

> [Mardi 26 novembre à 17h](#) - [Lundi 23 décembre à 12h](#) - [Lundi 30 décembre à 12h](#)

Inscrivez-vous en cliquant sur les liens hypertextes associés aux dates ou sur www.collecteam.fr

Pour l'entreprise, les effets du burn-out se font également ressentir sur les plans organisationnel et financier. En effet, un ou plusieurs collaborateurs en situation de burn-out entraîne une baisse dans la productivité, une éventuelle détérioration du climat de travail ainsi qu'une augmentation du taux d'absentéisme. D'où l'importance de mettre en place des politiques pour lutter contre le burn-out et préserver la santé mentale des collaborateurs. Et pourtant, seulement 28 % des salariés pensent que leur direction mène une stratégie de prévention concernant leur état de santé psychologique, selon la 10^e édition du Baromètre d'Empreinte Humaine³. Pour prévenir le burn-out, plusieurs moyens peuvent être envisagés.

³ « Baromètre T10, crise Covid 19, pouvoir d'achat, incertitudes... Quel est l'état de santé psychologique des salariés français », Empreinte Humaine, Juin 2022. URL : <https://empreintehumaine.com/wp-content/uploads/2022/07/BT10-Infographie-1-1.pdf>

1 AIDER LES COLLABORATEURS À IDENTIFIER ET À RÉALISER LES TÂCHES PRIORITAIRES

Le manque de clarté sur les objectifs et les délais irréalistes sont des facteurs majeurs de l'épuisement professionnel. **Les entreprises doivent accompagner les équipes, et en particulier les managers, pour leur permettre d'identifier les tâches prioritaires et de déterminer le temps nécessaire à leur réalisation.** L'utilisation de logiciels de gestion de projet aide les collaborateurs à mieux visualiser leur charge de travail et à se concentrer sur l'essentiel.

2 PROMOUVOIR UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE ET FLEXIBILITÉ

Accorder aux collaborateurs une plus grande autonomie dans la gestion de leur temps et de leurs missions est un moyen efficace de limiter le stress et la frustration, tout en favorisant leur engagement. En leur permettant d'adapter leurs horaires ou d'opter pour le télétravail, les entreprises peuvent ainsi aider les collaborateurs à trouver leur propre équilibre au travail.

3 ENCOURAGER LES PAUSES DANS LA JOURNÉE DE TRAVAIL

34 % des salariés pensent que leur direction ne réalise pas leur niveau de fatigue, selon la 10^{ème} édition du Baromètre d'Empreinte Humaine. Or, un rythme de travail trop soutenu est l'une des principales causes de burn-out. **Encourager les pauses régulières tout au long de la journée afin d'éviter l'accumulation de la fatigue mentale est donc essentiel. La création d'espaces de détente au sein de l'entreprise peut favoriser la relaxation des collaborateurs.** Certaines entreprises mettent à disposition des salles de repos, des espaces de méditation ou des zones dédiées à la pratique sportive pour aider les collaborateurs à décompresser. Des initiatives qui contribuent à un environnement de travail plus serein.



• ZOOM SUR •

LA FORMATION DES MANAGERS, ÉLÉMENT-CLÉ DANS LA PRÉVENTION DU BURN-OUT ?

Les managers ont également un rôle à jouer dans le bien-être au travail de leurs équipes. Régulation de la charge de travail, capacité d'écoute, mise à disposition des outils nécessaires, accompagnement sur les dossiers complexes... Le management peut parfois avoir un impact fort sur le ressenti, positif ou négatif, des collaborateurs sur leur travail. Il est donc essentiel de former les managers à l'accompagnement de leurs équipes. Instaurer un climat de confiance doit être une priorité, afin d'inviter les collaborateurs à partager leurs difficultés sans crainte. Proposer aux managers des formations sur la communication bienveillante, l'écoute active, la gestion de conflit ou encore le droit à la déconnexion est un bon moyen de les sensibiliser à ces sujets.

En parallèle, les managers sont souvent en première ligne pour détecter les signes avant-coureurs du burn-out, tels que la fatigue, l'irritabilité ou le désengagement. Un manager bien formé peut ainsi repérer un collaborateur en situation d'épuisement.

4 FAVORISER LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est également important : ne pas parvenir à se déconnecter de sa journée de travail augmente considérablement le risque d'épuisement. Pour garantir le droit à la déconnexion, **les entreprises peuvent formaliser une charte des bonnes pratiques, incitant, par exemple, à limiter l'envoi d'e-mails professionnels en dehors des heures de bureau.**

5 FORMER À LA GESTION DU STRESS

Le stress étant l'un des facteurs pouvant conduire à un burn-out, il est important d'apprendre à le gérer. **Les entreprises peuvent former leurs collaborateurs à la gestion du stress en mettant en place des ateliers, axés par exemple sur la respiration consciente ou la méditation.** En cas de pic de stress, les collaborateurs auront ainsi les outils pour le gérer.

La prévention du burn-out en entreprise implique ainsi une réflexion sur les conditions de travail des collaborateurs : ont-ils une charge de travail adéquate et les moyens de réaliser leur mission ? Peuvent-ils souffler et déconnecter après leur journée de travail ? Assurer une bonne adéquation entre les attentes des collaborateurs et les conditions de travail est le meilleur moyen de lutter contre le burn-out.



> LE MOT DU PRO

Emmanuelle Lesoil,

Consultante RPBO©

(Reconstruction post-burn-out)

Dans la prise en charge du burn-out, existe-t-il d'autres méthodes que la psychothérapie ?

Absolument, plusieurs méthodes peuvent être efficaces dans la prise en charge du burn-out et l'une d'entre elles est la méthode RPBO©. **Cette méthode est un accompagnement précieux, en complément d'un suivi médical indispensable par un médecin et à chaque fois que nécessaire, d'une aide psychologique.**

Plus que d'opposer les différentes méthodes, je pense qu'une personne en situation d'épuisement professionnel se donne toutes les chances de sortir du burn-out et de rebondir en se faisant accompagner dans une logique pluridisciplinaire.

Comment cette méthode est née, et est-elle reconnue ?

La méthode RPBO© est le fruit des recherches en sociologie du travail menées à l'Université Dauphine et développée par Sabine Bataille, sociologue du travail. Cette méthode a d'ailleurs été récompensée par le premier prix du jury de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et Paris Dauphine en 2012.

C'est parce que cette méthode s'appuie sur une base scientifique et un large échantillon d'analyse qu'on lui reconnaît sa qualité et son efficacité. Toutes les personnes que j'ai accompagnées en témoignent.

Quels signes avant-coureurs chez un collaborateur peuvent alerter l'entreprise sur un risque de burn-out ?

Même si le burn-out fait de plus en plus parler de lui, il n'en reste pas moins que l'effondrement d'un collaborateur investi déconcerte souvent son entourage professionnel.

Les signaux avant-coureurs sur les plans physique, intellectuel et émotionnel peuvent varier en fonction des personnes, et même passer inaperçus durant la phase de déni du collaborateur.

L'entreprise peut toutefois s'alerter lorsque des changements interviennent dans le comportement (absences, attitude, isolement, conflits interpersonnels...) ou la performance (problèmes de concentration, de productivité, d'erreurs et d'oublis fréquents...).

En agissant rapidement, il est heureusement possible d'aider un collaborateur en difficulté à retrouver un équilibre et prévenir les risques plus conséquents.

Et comment accompagner au mieux un collaborateur qui revient dans l'entreprise après un burn-out ?

L'enjeu est de taille car, en fonction des sources, le taux de rechute après un burn-out serait estimé entre 25 % et 40 %, en particulier quand le collaborateur réintègre l'entreprise dans les mêmes conditions.

Un retour réussi et durable s'appuie sur 3 étapes fondamentales : accompagner le collaborateur pendant et après son arrêt de travail, questionner l'organisation, et préparer le retour en tenant compte des besoins du collaborateur et de l'entreprise.

Permettre à un collaborateur de revenir dans des conditions optimales contribue à la prévention des RPS, soigne l'image de l'entreprise, consolide son capital humain et favorise la fidélisation des talents.



Propos recueillis par Sébastien VAUMORON, Responsable prévention Collecteam



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr

rubrique « Actualité »

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

prevention@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064 45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances (liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR 4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09 Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock



LE BURN-OUT PEUT SE MANIFESTER PAR DIFFÉRENTS SYMPTÔMES :

SYMPTÔMES ÉMOTIONNELS

Anxiété, tristesse, irritabilité,
hypersensibilité, absence
d'émotion, pensées noires

SYMPTÔMES PHYSIQUES

Tensions musculaires, fatigue,
troubles musculosquelettiques, maux
de tête, maux de ventre, vertiges



SYMPTÔMES COGNITIFS

Troubles de la mémoire,
troubles de l'attention,
difficultés de concentration

SYMPTÔMES COMPORTEMENTAUX

Repli sur soi, comportement
agressif, ressentiment,
troubles du comportement
alimentaire, toxicomanies

Source : « Stress au travail : tout savoir sur le burn-out », Santé pratique Paris, 09/05/2023.