

POUR UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE : CRÉATION DE DEUX NOUVEAUX TABLEAUX DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Fin janvier 2014, **Technologia** a publié un appel pour la création de deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle, la dépression d'épuisement et l'état de stress répété conduisant à une situation traumatique. En cela, **Technologia** ne faisait que se situer dans la droite ligne des travaux du COCT (Comité d'orientation des conditions de travail) qui a lui aussi identifié ces pathologies dans son travail sur l'épuisement professionnel.

L'objectif de faire reconnaître, en aval, de nouvelles maladies professionnelles permettra de déverrouiller réellement l'espace de la prévention en amont dans les entreprises : la reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles ne s'oppose pas à la prévention ; au contraire, elles se renforcent l'une l'autre. La reconnaissance du syndrome d'épuisement comme maladie professionnelle vise à renforcer et rendre opérationnelles les démarches de prévention préconisées dans l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail, signé en 2013.

12,6% des actifs sont en risque élevé de burn out.

Technologia a réalisé une étude menée du 30 juillet au 20 août 2013 auprès de 1000 personnes représentatives des actifs français occupés. Résultat : 12,6% sont en risque élevé de burn out. Rapporté à la population active française occupée, cela correspond à 3,2 millions d'actifs en risque élevé de burn out. Présent pour près d'un quart des agriculteurs exploitants, le surengagement professionnel touche un artisan, un commerçant, un chef d'entreprise et un cadre sur cinq. A noter que 19% des cadres cumulent à la fois une forte charge de travail et un travail compulsif. En matière d'épuisement émotionnel, les ouvriers et les paysans affichent des scores plus faibles que les autres catégories. Les femmes sont plus exposées que les hommes.

(enquête Technologia)



RÉUSSIR SON RETOUR AU TRAVAIL

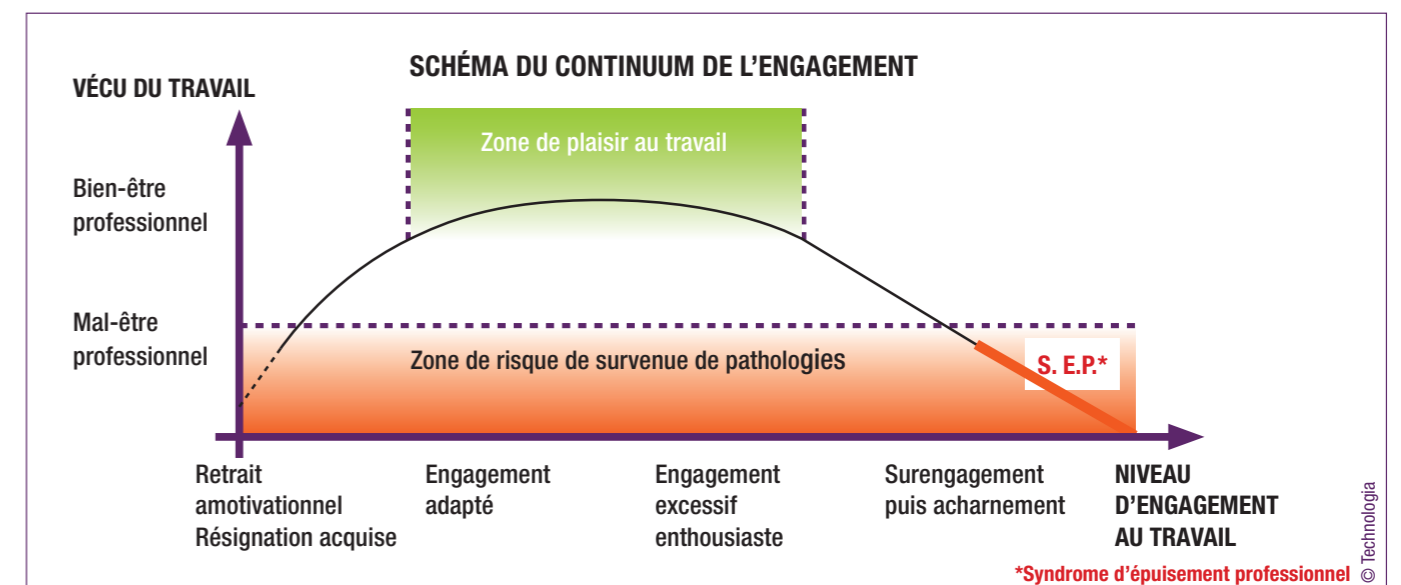
Le plus souvent, un burn out se conclut par un arrêt assez long. Revenir sur son lieu de travail n'est pas facile. Le rapport avec la hiérarchie et avec les collègues peut changer. L'objectif est donc de prendre du recul sur la situation et d'identifier les attentes auxquelles le travail ne peut répondre. C'est aussi l'occasion de faire un bilan de compétences. Parallèlement, en liaison avec votre hiérarchie, le médecin du travail et éventuellement votre CHSCT, un aménagement du poste peut être envisagé ainsi qu'une redéfinition des objectifs et des moyens qui sont mis à votre disposition. C'est une étape essentielle que ni le salarié ni l'entreprise ne doivent rater.

QUE FAIRE EN CAS DE BURN OUT POUR VOUS OU L'UN DE VOS PROCHES ?

Le terme de burn out est désormais passé dans le langage courant. Selon l'étude menée par **Technologia**, 3,2 millions d'actifs, soit plus de 12% de la population active française seraient en risque élevé de burn out. Ces chiffres sont en adéquation avec ceux constatés dans différents pays Européens. Les solutions à un tel problème de santé publique imposent d'agir à la fois à l'échelle des individus menacés dans leurs conditions de vie physique ou psychique, et au sein des collectifs de travail en prenant appui sur la médecine du Travail et les CHSCT. Mais les démarches de prévention engagées dans les entreprises doivent être étayées et renforcées par des politiques publiques dans ce domaine. En cela il devient essentiel de créer de nouveaux tableaux de maladies professionnelles pour améliorer la prise en charge et la prévention de ces pathologies psychiques principalement liées au travail.

QU'EST-CE QUE LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT ?

Le burn out ou « syndrome d'épuisement professionnel » est un processus résultant d'un surengagement professionnel, excessif voire pathologique provenant d'une exposition à des situations de travail mentalement exigeantes. Il peut aboutir à un véritable effondrement avec un épuisement émotionnel (découragement, angoisse, tristesse, nervosité, irritabilité...), un épuisement physique (troubles du sommeil, épuisement, perte de l'appétit, douleurs articulaires, migraines, malaises, troubles cardio-vasculaires, déficience du système immunitaire...) allant jusqu'à un épuisement psychique (troubles de la concentration et de la mémoire, idées fixes, inaptitude à résoudre des tâches concrètes, sentiment d'impuissance, idées suicidaires, crise de rage, isolement social... Il touche surtout des sujets performants et sans passé psychopathologique.



LES SYMPTÔMES QUI ALERTENT

Comme le montre le schéma ci-dessous, il s'agit d'un processus dont il faut déceler les signes précurseurs au plus tôt*.

Travail excessif

- Vous avez l'impression d'être pressé(e) et de courir contre la montre.
- Vous restez à votre travail même après que vos collègues soient partis.
- Vous êtes toujours occupé(e) et vous travaillez sur beaucoup de projets en même temps.
- Vous passez plus de temps à travailler qu'à passer du temps avec des ami(e)s, à avoir des hobbies ou à pratiquer des loisirs.
- Vous vous retrouvez à faire deux ou trois choses simultanément...

Travail compulsif

- Il est important pour vous de travailler dur même quand vous n'aimez pas ce que vous êtes en train de faire.
- Vous avez le sentiment qu'il y a quelque chose en vous qui vous pousse à travailler dur.
- Vous vous sentez obligé(e) de travailler dur même quand ce que vous faites n'est pas agréable.
- Vous vous sentez coupable quand vous êtes en congé.
- Il vous est difficile de vous détendre quand vous n'êtes pas en train de travailler...

Épuisement

- Vous vous sentez vidé(e) affectivement par votre travail.
- Travailler toute la journée est vraiment pénible pour vous.
- Vous vous sentez usé(e) à force de travailler.
- Vous êtes épuisé(e) à la fin d'une journée de travail.
- Vous êtes fatigué(e) lorsque vous vous levez le matin et que vous avez à affronter une nouvelle journée de travail...

*extrait du questionnaire DUWAS

LE RÔLE DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

L'épuisement professionnel est un signal fort mais tardif des dysfonctionnements de l'entreprise et pose la question de l'organisation du travail

Les salariés souffrant de travail excessif ou compulsif ont tous une particularité commune : un sens exacerbé du travail bien fait, des valeurs personnelles et professionnelles profondément enracinées dans leur histoire qui les poussent à faire passer leur professionnalisme avant leur santé. C'est là toute la complexité du phénomène. Mais au-delà de ces facteurs individuels, on peut considérer l'augmentation des pathologies psychiques comme étant l'une des conséquences de l'évolution de l'organisation du travail durant ces 15 dernières années. Le surengagement dans le travail est donc souvent la seule réponse du salarié avec les risques qu'elle sous-tend.

www.appel-burnout.fr

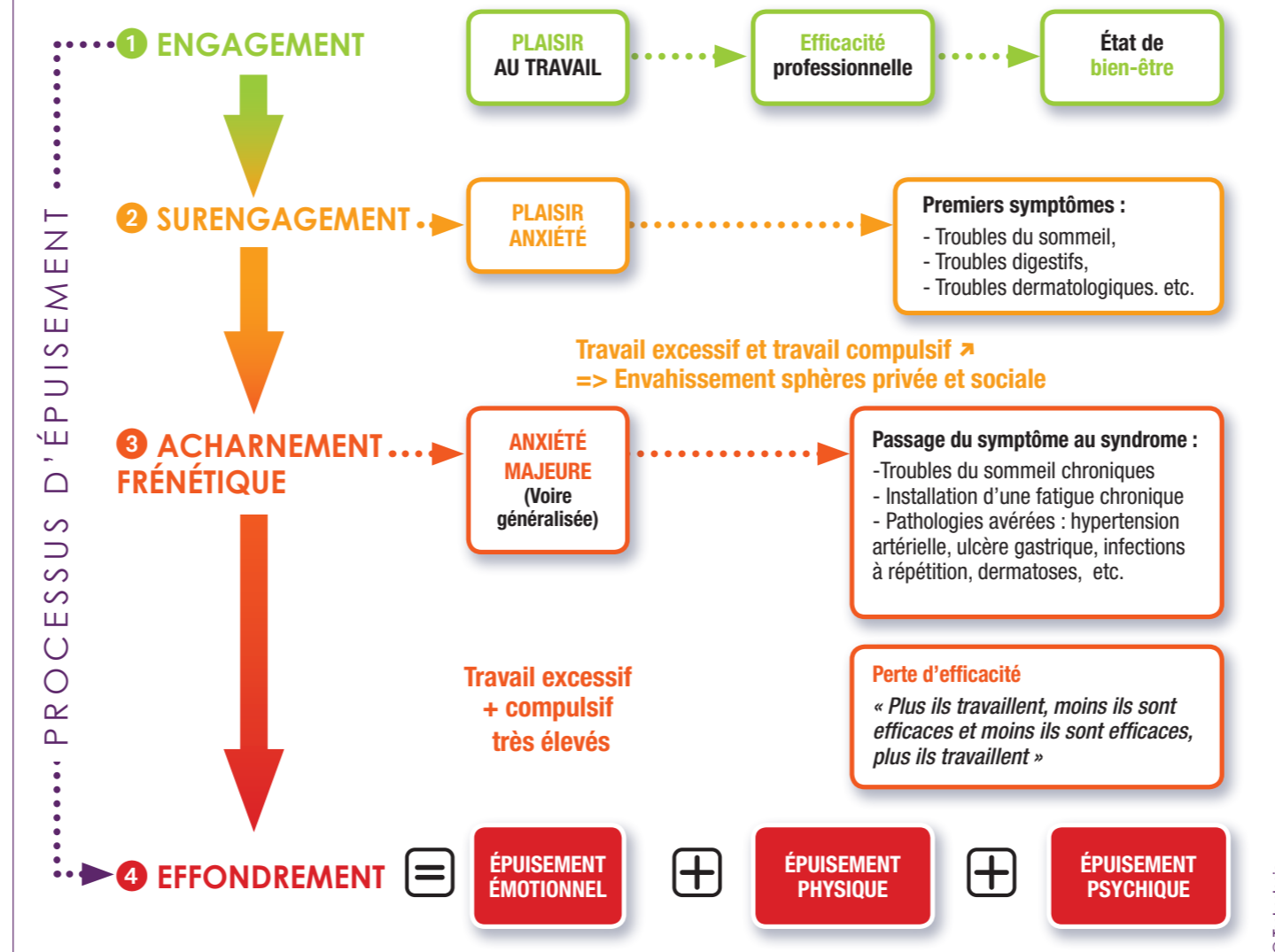


QUE FAIRE SOI-MÊME ? ET AVEC QUI ?

Que faire quand on se sent épuisé par son travail ? Vous pouvez le faire vous-même ou aider une personne de votre entourage que vous savez en difficulté :

- Écoutez réellement les symptômes et les informations que votre corps vous adresse.
- Ne restez pas seul : faites part des difficultés que vous rencontrez dans votre travail autour de vous (entourage professionnel, personnel).
- Si vous avez identifié des dysfonctionnements qui vous pèsent et vous empêchent de travailler correctement, faites en part à votre supérieur ou aux représentants du personnel.
- Rédiger ou aider à rédiger un historique de la situation (date d'entrée dans l'entreprise, définition du poste, tâches accomplies et à venir, responsabilités et tutelles hiérarchiques, difficultés et souffrances rencontrées).
- N'hésitez pas à consulter un médecin ou à demander à voir le médecin du travail si vous vous sentez fatigué, irritable, vidé... Celui-ci vous apportera l'aide nécessaire et éventuellement vous prescrira une consultation spécialisée. Le médecin du travail a le devoir d'agir sur l'organisation du travail et peut également prévenir l'Inspection du Travail.
- Informez les délégués du personnel et le CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) de votre entreprise.
- **Demandez aux élus du personnel, du CHSCT, de nommer un expert pour risque grave et danger de burn out.**
- Vous pouvez ensuite faire établir le caractère professionnel du burn out et faire reconnaître le burn out comme maladie professionnelle auprès de la CPAM.
- Établir un bilan auprès des services spécialisés dans les CHU.

SCHÉMA DES DIFFÉRENTES PHASES DU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



METTRE EN PLACE UN PLAN DE PRÉVENTION

Pour prévenir l'apparition du phénomène d'épuisement, il est recommandé de veiller à ce que l'organisation du travail et les contraintes qu'elle génère ne mettent pas les personnels en difficulté. Il convient également de permettre le travail en équipe ou encore de favoriser le soutien social. Une démarche de prévention des risques psychosociaux s'avère nécessaire :

- Établir un diagnostic, notamment par la collecte d'indicateurs sur le fonctionnement de l'entreprise et la santé des salariés ;
- Informer l'ensemble des acteurs de l'entreprise de l'avancement de la démarche, et les impliquer ;
- Améliorer la communication sur la stratégie de l'entreprise et réduire les incertitudes ;
- Élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions en association avec les délégués du personnel et le CHSCT ;
- **Demander la nomination d'un expert CHSCT pour traiter cette demande ;**
- Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés ;
- Donner la possibilité aux salariés de participer aux actions de changements qui concernent leur travail ;
- Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun ;
- Prendre en charge les salariés en souffrance ;
- Suivi médical et psychologique, création d'une écoute ou d'un soutien via une cellule d'écoute ou un numéro vert.
- **Demander à la DRH si cela s'avère nécessaire d'ouvrir, en plus, une ligne téléphonique de soutien psychologique.**