



Mon carnet d'information pour  
comprendre et agir contre

**LE BURN-OUT EN ETA**

## Avant-propos

Le risque de burn-out (ou épuisement professionnel) est favorisé par des facteurs contextuels, institutionnels et organisationnels, ainsi que par des facteurs individuels. A priori, tous les travailleurs sont donc concernés par cette question. A tout le moins, tous les acteurs de l'ETA sont en mesure d'agir pour prévenir le risque de burn-out, chacun à son niveau et selon les responsabilités associées à sa fonction.

Ce carnet d'information s'adresse donc à tous : directions, membres des conseils d'administration, ligne hiérarchique, moniteurs, personnel administratif et technique, travailleurs sociaux,... des ETA.



Face au risque de burn-out et aux risques psychosociaux, il revient à chacun d'être attentif et d'agir pour préserver les équipes, se prémunir et, le cas échéant, venir en aide aux collègues de travail. Un burn-out affecte la personne concernée mais aussi considérablement son entourage, tant privé que professionnel.

Cette brochure vise à mieux faire connaître le phénomène du burn-out, à briser les tabous et à sensibiliser aux conséquences du burn-out sur les individus, le collectif de travail et l'entreprise. Elle suggère des pistes d'action organisationnelles, relationnelles et individuelles parce que le burn-out n'est pas une fatalité.

Répondre à la pression économique et aux exigences du monde du travail d'aujourd'hui n'est pas incompatible avec la prévention des risques psychosociaux. Prévenir les risques psychosociaux et le burn-out, c'est aussi améliorer l'organisation du travail, la communication, fournir les formations et le soutien organisationnel dont les travailleurs ont besoin pour être et rester durablement performants !

---

### Groupe de travail :

Cécile Borderon (Citeco),  
Lorenzo Cappeddu (CESI),  
Bénédicte Gressens (Citeco),  
Amélie Lecomte (La Ferme Nos Pilifs),  
Véronique Van Espen (ABBET),  
France Van Nuffel (TRAVIE),  
Odette Wlodarski (Febrap)



# 10 Questions-réponses pour comprendre le burn-out

## 1. Comment définit-on le burn-out aujourd'hui?



Bien qu'il ait été décrit il y a 50 ans, le phénomène du burn-out ne connaît pas encore aujourd'hui de définition scientifique consensuelle.

Pour les chercheurs de la KULeuven, qui font dorénavant référence en Belgique, le phénomène est caractérisé par :

- un épuisement physique et psychologique ;
- une distanciation vis-à-vis de son travail ;
- la perte de contrôle cognitif caractérisée par des problèmes de mémoire, d'attention, de concentration et de performance ;
- la perte de contrôle émotionnel caractérisée par des réactions émotionnelles exacerbées et une plus faible tolérance.



Le diagnostic du burn-out est laissé à l'appréciation des médecins traitants, psychologues cliniciens et psychiatres. Depuis peu, l'Organisation Mondiale de la Santé a inclus le burn-out dans sa classification internationale des maladies et précise qu'il fait spécifiquement référence à des phénomènes relatifs au contexte professionnel et ne doit pas être utilisé pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie.



## 2. Le burn-out ne serait-il pas le signe d'une faiblesse personnelle ?



Non, c'est une idée reçue qui a la vie dure. Comme d'autres croyances erronées, il faut la combattre.

Pour aborder correctement la question du burn-out, il faut savoir que :

- le burn-out survient souvent chez des personnes capables d'endurer pendant des mois, voire des années, des difficultés au travail et des situations de stress chronique ;
- le burn-out n'est pas un échec personnel. Il démontre la présence de situations de travail problématiques qui, malgré les stratégies développées par les travailleurs, amènent ces derniers à utiliser leurs ressources jusqu'à tomber en épuisement !



La référence à la faiblesse individuelle est d'autant plus problématique que le burn-out, chez les travailleurs qui en sont victimes, s'accompagne déjà d'une perte de confiance en soi. Ainsi, beaucoup de victimes du burn-out doivent faire face à l'incompréhension de leur entourage. Ce qui ne facilite pas leur prise en charge.

???

?

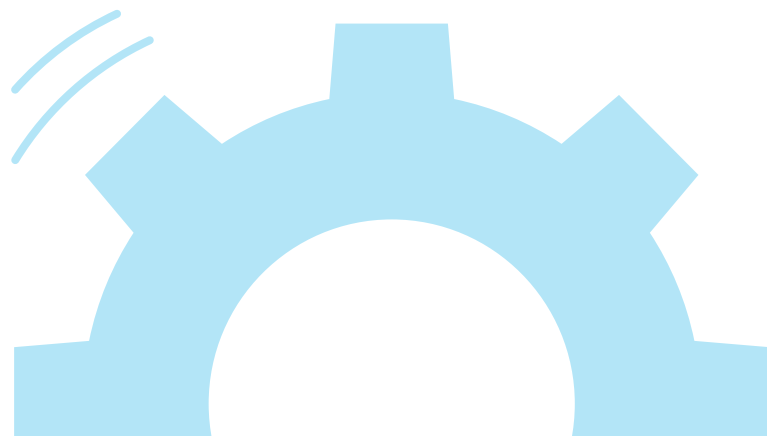
### 3. Le travail est-il seul en cause dans le développement d'un burn-out ?



Le travail est souvent la cause principale. Ce qui n'exclut pas l'impact d'autres facteurs d'ordre privé sur le risque de burn-out. Ainsi, une situation personnelle difficile (finances, divorce, santé,...), une mauvaise hygiène de vie, une vie familiale chargée, par exemple, peuvent être des facteurs favorisants.



La personnalité joue aussi un rôle. Les personnes à idéal élevé, les ambitieux, les perfectionnistes, les personnes dont la vie se limite à leur travail, qui ont du mal à fixer leurs limites ou qui éprouvent des difficultés à déléguer,... sont plus à risque que d'autres.



?

### 4. Est-il vrai que seules les personnes qui travaillent beaucoup risquent un burn-out ?



Non, bien que la surcharge de travail soit un des facteurs explicatifs, elle ne peut, à elle seule, mener au burn-out. D'ailleurs, dans certains cas, la charge de travail ne joue aucun rôle.

C'est la perception du déséquilibre entre les exigences du travail (cadence, complexité, délais, exigences de qualité, flexibilité, polyvalence,...) et le manque de ressources dont dispose le travailleur pour y faire face (moyens techniques, expérience, formation, soutien organisationnel,...) qui explique le mieux le stress qui, s'il devient chronique, peut mener à l'épuisement professionnel.

De la même manière, lorsque les responsabilités vont de pair avec les connaissances, les compétences, l'expérience et la possibilité de prendre des décisions, elles n'expliquent pas davantage le risque de burn-out que d'autres facteurs. Une fois encore, tout est question de conciliation entre les exigences du travail et les moyens pour y répondre.



Les déséquilibres entre certaines caractéristiques de la situation de travail (l'irrégularité de la charge de travail, la faible autonomie, le peu de culture de soutien et de reconnaissance, le manque d'équité ou de transparence, les nombreux changements organisationnels,...) et les ressources du travailleur (capacité à relativiser, à déléguer, multiplicité des centres d'intérêt dans la vie, soutien de la hiérarchie, soutien des pairs,...) agissent aussi sur le risque.



## 5. Quels sont les facteurs conduisant au burn-out ?



Le burn-out résulte souvent d'une combinaison de facteurs qui sont, plus largement, en lien avec :

- l'organisation du travail : tâches mal définies ou mal réparties, distance par rapport aux décideurs, dysfonctionnement du management, manque de personnel, changements organisationnels fréquents,...
- le contenu du travail : répétitivité, monotonie, complexité, manque de contrôle, manque de sens dans les réalisations au travail, inadéquation avec les attentes du travailleur, travail avec des personnes en souffrance, charge physique, mentale ou émotionnelle,...
- les conditions de travail : manque de formation, absence de perspectives, sentiment d'iniquité, manque de reconnaissance, conflits entre les valeurs personnelles et les exigences de l'emploi, manque de moyens techniques,...
- les conditions de vie au travail : environnement bruyant ou sans lumière, équipement non ergonomique,...
- les relations interpersonnelles : conflits récurrents avec les collègues, la hiérarchie, harcèlement,...



Le burn-out n'est pas spécifique à certains types de professions mais les recherches montrent un risque plus élevé pour les métiers centrés sur le contact avec les personnes.

## 6. Pourquoi le stress peut-il conduire au burn-out ?



Le burn-out est souvent la résultante de situations de stress chronique, en effet.

Le stress peut être ponctuel (aigu) lorsqu'il est lié à une situation de travail particulière (imprévue ou inhabituelle), à laquelle il faut s'adapter. Une fois la situation maîtrisée, il disparaît.

Par contre, le stress devient chronique si les situations difficiles se répètent ou perdurent. A force de mobiliser ses ressources et de puiser de l'énergie pour y faire face, le travailleur s'épuise physiquement, mentalement et émotionnellement.

Le lien entre stress et burn-out est donc étroit. Les facteurs favorisant le stress sont aussi des facteurs favorisant le burn-out. Cependant, dans l'apparition du syndrome, les conflits de valeurs (sens du travail, qualité empêchée, etc.) jouent également un rôle important.



Le stress n'est pas uniquement dans la tête. Il se manifeste par des symptômes tant psychiques que physiologiques. En situation de stress, le rythme cardiaque, la pression artérielle et le taux de sucre augmentent. Le corps et l'esprit sont ainsi boostés pour réagir à la situation. Mais la présence chronique de cortisol dans le corps peut amener des dégâts physiques.



## 7. Comment fait-on la différence entre la dépression et le burn-out ?



Certains symptômes du burn-out et de la dépression sont assez proches de prime abord mais le mécanisme à l'œuvre n'est pas le même.

Le burn-out est le résultat d'un épuisement physique, mental et émotionnel d'un corps poussé à bout. La dépression est un trouble mental caractérisé par un sentiment de tristesse, de déplaisir et un questionnement existentiel de la vie.



Dans la mécanique du burn-out, le travailleur perd l'intérêt et le sens de son travail mais garde intact le goût pour les autres aspects de la vie, même si l'énergie n'y est plus. Il n'est pas rare toutefois qu'un burn-out, non pris en charge, évolue en dépression.

## 8. Y a-t-il toujours des signes avant-coureurs du burn-out ?



Oui, le syndrome du burn-out est un processus évolutif. L'état d'épuisement extrême, en tant que tel, peut prendre des mois, voire des années, à se mettre en place ! Souvent la personne n'a pas conscience de ce qui lui arrive alors que son entourage perçoit déjà certains signes.

Le phénomène a été segmenté en phases dont le nombre varie selon les chercheurs. Toutefois, de manière générale, on peut dire qu'il y a au moins une étape d'alerte, une phase de résistance ou de mise en retrait, avant d'arriver à l'épuisement physique et émotionnel complet qui caractérise le burn-out.

Les manifestations en cours de processus peuvent être :

- Physiques : troubles du sommeil, fatigue chronique, tensions musculaires,...
- Émotionnelles : irritabilité, manque d'empathie, hypersensibilité, absence d'émotions,...
- Cognitives : perte d'attention, multiplication des erreurs et des oublis,...
- Comportementales : isolement, baisse de la motivation, diminution de la tolérance à la frustration, attitudes conflictuelles, désintérêt ou hostilité vis-à-vis d'autrui,...



Les experts ne s'accordent pas tous pour relier les différentes manifestations à des phases spécifiques du processus. D'ailleurs, certaines manifestations ne sont pas propres au phénomène du burn-out mais sont aussi les signes d'un stress chronique.



## 9. Pourquoi certaines personnes n'écourent-elles pas leurs corps ?



Dans les cas les plus extrêmes, certains individus s'effondrent brutalement car ils ont « brûlé » leurs dernières réserves. Ils sont alors subitement vidés de toute force, de toute énergie et de toute envie professionnelle, incapables de se lever du lit le matin ou de poursuivre leur chemin vers leur lieu de travail.

Ce moment est souvent évoqué par les personnes n'ayant pas réagi à temps. Il est parfois dénommé « craquage ». Si la plupart des victimes de burn-out ne connaissent pas un tel sort, c'est parce qu'elles ont pu détecter les symptômes. Le plus souvent, l'épuisement physique, mental et émotionnel ne permet plus à la personne de fonctionner correctement et l'amène à consulter un médecin qui prescrira une période de repos.



Les personnes qui présentent des symptômes du burn-out doivent être prises en charge rapidement au risque de multiplier les absences et de s'éloigner de plus en plus de l'environnement de travail.



## 10. Peut-on se sortir d'un burn-out ?



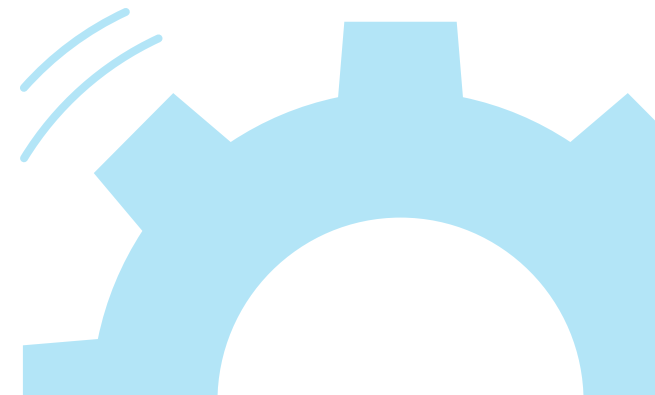
Oui, mais pas sans accompagnement spécifique. Dès qu'un travailleur présente les symptômes du burn-out, l'intervention d'un médecin formé à la problématique, d'un psychologue clinicien ou d'un coach est nécessaire.

Les facteurs dans l'environnement de travail ou le fonctionnement de la personne, qui l'ont conduite au burn-out, pourront être identifiés et des solutions concrètes, recherchées.

Sans la mise en place de mesures correctives, le retour au travail sans risque de rechute est compromis.



Le chemin vers la « reconstruction » va parfois de pair avec une remise en question profonde de la vie professionnelle et de la vie privée. Ce processus peut prendre des mois.



# 10 Pistes pour prévenir le burn-out

## 1. Renforcer le soutien social : le premier antidote contre le burn-out



Le soutien social peut avoir un impact considérable sur la qualité de vie au travail. Il peut contrebalancer en partie les effets négatifs du stress. C'est un ingrédient essentiel de la lutte contre le burn-out.

Ce soutien peut prendre différentes formes concrètes. On peut parler de soutien reçu lorsqu'il y a :

- écoute ;
- aide à la réalisation de tâches spécifiques ;
- communication des informations essentielles à la réalisation du travail ;
- retour positif sur le travail réalisé et valorisation des succès.

Mais le soutien social est aussi une question de perception. Par exemple, croire que le soutien pourrait être obtenu en cas de besoin a un impact positif sur le stress. Ou encore, l'évaluation de la qualité et de la quantité de soutien accordé augmentera ou diminuera le stress selon que cette évaluation sera bonne ou mauvaise.

Le soutien peut être apporté par la hiérarchie, les collègues mais aussi les proches !

Moi, dans ma fonction et  
ma situation au travail,  
qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- Instaurer une culture bienveillante dans laquelle les travailleurs osent exprimer leurs inquiétudes concernant la santé d'un collègue.
- Etre à l'écoute des difficultés individuelles au travail et permettre la co-construction de solutions par l'équipe sur le terrain.
- Informer les équipes sur le travail réalisé et les perspectives d'activités à venir.
- (Me) former aux compétences douces en matière de relations interpersonnelles, de leadership et d'assertivité.
- Désigner/devenir un parrain ou référent pour les nouveaux collaborateurs.

Au niveau personnel :

- Oser demander de l'aide ou des conseils.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....



## 2. Rester attentif aux collègues au quotidien



On parle souvent de l'importance de la reconnaissance au travail en tant que facteur de motivation. On entend par là le fait de reconnaître, par des gestes ou des paroles, les qualités professionnelles, les efforts et les résultats de chacun.

Mais il y a, dans une organisation, un besoin de reconnaissance plus existentielle : celle de l'individu, avec son identité propre, son expérience de vie, sa culture,... Cette reconnaissance est nécessaire à l'équilibre personnel au sein du collectif de travail.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- Encourager les équipes à s'intéresser et à mieux connaître leurs collègues : organiser des teambuilding, des fêtes d'entreprise, des anniversaires,...
- Sensibiliser le personnel à l'importance du respect et du mieux vivre ensemble : organiser des campagnes, un concours,...
- Impliquer les travailleurs dans le choix des activités sociales organisées par l'entreprise.
- Proposer et participer aux activités sociales organisées dans l'entreprise.
- (Me) former à l'écoute active.
- Me former à la prévention du burn-out.

Au niveau personnel :

- M'intéresser à mes collègues, demander des nouvelles.
- Respecter l'identité, la culture et les valeurs des collègues.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

### 3. Oser parler du burn-out



Pour prévenir le burn-out, il faut accepter l'idée que les contextes institutionnel, organisationnel et relationnel, tout comme la situation personnelle des travailleurs dans l'entreprise, peuvent être des facteurs favorisants.

La première démarche de prévention est donc d'aborder le sujet dans l'entreprise.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :



- Initier/demander une analyse de risques qui permette d'identifier les risques de burn-out.
- Analyser les chiffres d'absentéisme et de présentéisme, les prestations des heures supplémentaires et aborder le sujet au CPPT.
- Envoyer le signal aux équipes que le sujet n'est pas tabou dans l'entreprise.
- Demander au médecin du travail d'aborder le sujet durant les examens de santé périodiques.
- Organiser des entretiens de retour d'absence visant à identifier d'éventuelles difficultés au travail.
- (Me) former la ligne hiérarchique à la prévention des risques psychosociaux.

Au niveau personnel :

- Rester attentif aux changements de comportement des membres du personnel et des collègues.
- Faire part de mes difficultés à la hiérarchie, à la personne de confiance, au médecin du travail ou au conseiller en prévention-aspects psychosociaux.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

## 4. Agir sur la charge de travail



La notion de charge de travail est plus complexe qu'il n'y paraît. L'indicateur des heures prestées n'est pas le seul à prendre en compte.

Une même charge de travail n'est pas vécue de la même manière par tous. La perception varie en fonction de la condition physique ou psychique, de l'intérêt pour les missions, de la vie personnelle, de la résistance au stress, de l'expérience dans le travail,...

Par ailleurs, il faut distinguer la charge de travail prescrite, c'est-à-dire les tâches que l'on doit réaliser (le travail prescrit = le devoir), et la charge réelle, c'est-à-dire tout ce que l'on doit mettre en oeuvre réellement pour atteindre les objectifs (le travail réel = le faire).

Il est important que cette charge de travail, qui n'est pas que physique et cognitive mais aussi émotionnelle, apparaisse également comme équitable entre services et travailleurs.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- Aborder, avec les équipes, la question de la charge de travail en tenant compte des différentes composantes (prescrit, réel, perçu, cognitif, physique, émotionnel,...).
- Estimer, le plus objectivement possible, le temps de travail nécessaire à chaque mission en tenant compte des aléas, des missions secondaires, du niveau d'expérience des collaborateurs,...
- (Re)penser l'équilibre de la charge de travail au sein de l'équipe (personnes, temps et exigences du travail).
- Identifier les difficultés matérielles et/ou opérationnelles dans l'exécution du travail et y remédier via des réunions d'équipe.
- Fixer clairement le cadre de travail de ceux qui cumulent plusieurs fonctions : nombre d'heures respectivement attribuées, jours dédiés,...

Au niveau personnel :

- Signaler les moments de la journée ou de la semaine où les exigences du travail empêchent d'être disponible pour d'autres considérations.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

## 5. Mettre en place les outils qui permettent d'impliquer les travailleurs dans les processus décisionnels



En impliquant les travailleurs dans le management des activités et la prise de décision, on renforce l'engagement de chacun dans la résolution des problèmes et on consolide l'esprit d'équipe.

Un style de management qui permet le feedback constructif renforce le sentiment de contrôle sur la situation et favorise la compréhension mutuelle.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- S'interroger sur le style de management.
- Veiller à ce que l'organigramme corresponde toujours à la réalité, qu'il soit connu et accepté de tous.
- Elaborer de commun accord et mettre à jour des fiches de fonction (tâches, responsabilités et limites).
- Planifier des réunions d'équipe, des interventions, des toolbox meetings thématiques.
- Mettre en place des entretiens de fonctionnement individuels pour clarifier les missions, les attentes et les besoins en termes d'équipement, de formation,...
- (Me) former à la gestion d'équipe, à la conduite de réunions, à la gestion de conflits, au feedback constructif.

Au niveau personnel :

- Signaler des difficultés techniques, organisationnelles et relationnelles et proposer des solutions d'amélioration.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

## 6. Mettre en place et faire appel aux structures internes de soutien et d'écoute



En cas de besoin, il faut pouvoir, en interne, s'ouvrir et demander de l'aide auprès de personnes offrant une écoute attentive et non jugeante.

En fonction de la demande, ces personnes doivent pouvoir adéquatement conseiller et orienter le personnel.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- Désigner une ou plusieurs personnes de confiance et les former à l'écoute des personnes présentant des signes de burn-out.
- Vérifier que le conseiller en prévention dispose des connaissances et compétences pour écouter et orienter le personnel.
- Vérifier que la ligne hiérarchique dispose des compétences pour écouter et conseiller les équipes et former la ligne hiérarchique.

Au niveau personnel :

- M'ouvrir à la personne de confiance, au conseiller en prévention en cas de besoin ou de doute.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

## 7. Réaffirmer le rôle des structures déjà existantes



Certaines structures internes et externes sont déjà en place (service interne de prévention, personne(s) de confiance, service externe de prévention, service social,...).

La méconnaissance de ces structures, voire la méfiance qu'elles pourraient susciter, constituent un frein à la demande de soutien. Dans une approche de prévention, chacun doit, facilement, et en toute confiance, pouvoir y recourir en temps utile.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau organisationnel :

- Rappeler le rôle des structures d'intervention déjà existantes (médecin du travail, conseiller en prévention-aspects psychosociaux).
- Réaffirmer le rôle des services sociaux dans leur mission de soutien social aux travailleurs en situation de handicap et encourager les encadrants à passer le relais.
- Mettre en place ou promouvoir une procédure claire pour l'encadrement de la prise en charge des demandes d'aide des travailleurs en situation de handicap.

Au niveau personnel :

- M'informer sur les dispositifs de soutien en place et leurs modes de fonctionnement.
- M'ouvrir aux services et structures existantes qui sont tenus à la confidentialité.
- Passer plus rapidement le relais au service social en cas de demande d'aide de travailleurs en situation de handicap.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....

## 8. Être attentif aux signes précurseurs chez ses collègues



Pour prévenir le burn-out, il faut pouvoir détecter, chez ses collègues, les premiers signes et les changements de comportement typiques des phases du burn-out.

Certains signes sont clairs, d'autres moins, mais il est toujours envisageable d'exprimer son inquiétude et de proposer son aide.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?

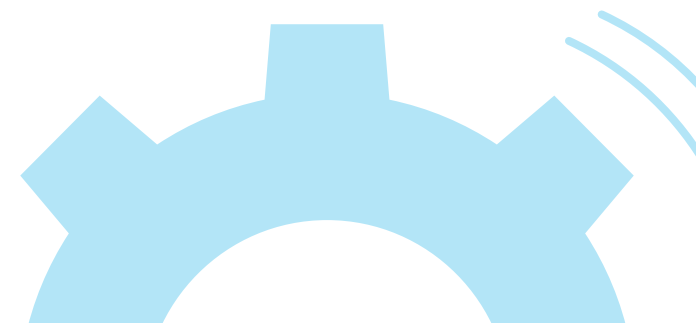


Au niveau personnel :

- Interpeller un collègue, dont le comportement au travail a changé, en présentant des faits et observations qui sont la source de mon inquiétude (j'ai constaté que..., je me fais du souci pour toi...).
- Proposer mon aide opérationnelle pour une tâche que mon collègue peine à réaliser.
- Proposer une écoute attentive à un collègue qui me semble dans le besoin.
- Relayer mes inquiétudes et mes observations auprès de la personne de confiance, qui peut en toute discrétion proposer son aide.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....



## 9. Etre conscient de ses modes de fonctionnement et de ses propres ressources



Pour se préserver du burn-out, il est fondamental de se connaître soi-même et de s'interroger seul ou avec l'aide d'intervenants (psychologue, coach,...) sur son fonctionnement au travail mais aussi sur la pression familiale ou dans la vie privée.

Après réflexion, il sera peut-être nécessaire de changer certaines habitudes au travail comme à la maison.

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau personnel :

- (Ré)organiser les obligations familiales et sociales en vue d'alléger la charge mentale et physique dans la vie privée.
- Adopter un mode de vie plus sain : alimentation, habitude de sommeil, activités physiques, repos, relaxation,...
- Trouver un loisir qui me fait du bien et qui me change les idées.
- Modifier mon attitude au travail : ne pas chercher la perfection, mettre des limites, apprendre à dire non,...
- Agir en priorité là où j'ai un impact et une réelle influence.
- Abandonner des champs d'action dans lesquels je suis impuissant.
- Arrêter de jouer le rôle du "sauveur".
- Réaliser un bilan de compétences.
- Décider d'acquérir de nouvelles compétences.
- Perfectionner mes compétences douces : gestion du temps, communication, gestion des émotions, gestion du stress, compétences relationnelles.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....



## 10. Être attentif aux signes précurseurs chez soi et demander de l'aide si besoin



Pour se prémunir du burn-out, il faut aussi pouvoir s'aider soi-même. La première démarche consiste à analyser et à reconnaître ses propres limites, son niveau de motivation, son attitude vis-à-vis des collègues et du travail,...

Il existe des questionnaires qui, s'ils ne permettent pas d'établir un diagnostic, peuvent aider à analyser la situation. En cas de doute, il vaut mieux en parler avec une personne de confiance (un collègue, la personne de confiance ou le conseiller en prévention,...).

Avec de l'aide extérieure et un accompagnement, il sera plus facile d'identifier les facteurs de risque et les pistes d'amélioration. Attention, seul un médecin est habilité à poser un diagnostic !

Moi, dans ma fonction et ma situation au travail, qu'est-ce que je peux faire ?



Au niveau personnel :



- Entendre les préoccupations de mes proches et de mes collègues et les prendre en considération.
- Tirer des enseignements des entretiens de fonctionnement pour analyser la situation.
- Demander de l'aide dans l'entreprise (un collègue, la personne de confiance) ou à l'extérieur (conseiller en prévention-aspects psychosociaux, thérapeute,...) pour y voir plus clair.

Mes autres pistes d'action possibles :

- .....



## Si le burn-out survient malgré tout...

Le premier besoin est une mise à l'écart du travail par le médecin traitant. Une période de repos complet de 3 à 4 semaines doit permettre au corps de sortir de la phase d'épuisement total.

Il est ensuite nécessaire d'être pris en charge rapidement pour identifier les problèmes et rechercher les solutions en lien avec le travail et dans la vie privée. Un accompagnement est nécessaire dans la reconstruction de l'estime de soi, de la motivation et la recherche d'un équilibre émotionnel.

Dans le cheminement vers un retour au travail, le médecin du travail joue un rôle central. Il peut autoriser la reprise du travail, éventuellement à un poste adapté.

Plus l'absence au travail se prolonge, plus les chances de reprendre le travail chez le même employeur s'amenuisent : 50% après 6 mois, 20% après 1 an, 10% après 2 ans,...

### Sites internet utiles :

Information et questionnaires

<https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps/burnout>

Information et témoignages

<https://www.stressburnout.belgique.be/fr>

Coaching et accompagnement

<https://www.chu-brugmann.be/fr/med/psy/stress.asp>

<https://www.verenigingerkendestressburnoutcoaches.be/fr/>



Editeur responsable :



Benoit Ceysens

rue Fernand Bernier 15,  
1060 Bruxelles

[www.febrap.be](http://www.febrap.be)

[www.lesmoniteurs.be](http://www.lesmoniteurs.be)

[info@febrap.be](mailto:info@febrap.be)