

R51

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT
PROFESSIONNEL (*BURN-OUT*)

Le syndrome d'épuisement professionnel revient régulièrement sur la table lors des discussions autour de la préservation de la santé mentale des agents. Pour autant, il est encore difficile de le définir.

DÉFINIR LE *BURN-OUT*

Le syndrome d'épuisement professionnel, *burn-out* en anglais, ne dispose aujourd'hui pas d'une définition communément admise. Il dispose de différentes définitions qu'il est difficile de synthétiser en une seule. De façon générale, pour définir le *burn-out*, on se base sur trois caractéristiques :

L'épuisement émotionnel :

Il se traduit par une fatigue extrême psychique et physique due à l'exposition répétée aux facteurs de risques psychosociaux. Les temps de repos habituels ne suffisent plus, cette fatigue s'installe et devient chronique.

⇒ Premier symptôme à apparaître dans les cas de *burn-out*, il en est aussi le plus central.



Le cynisme :

Il se traduit par un désengagement progressif de son travail. L'agent devient négatif, se détache de son travail jusqu'à déshumaniser autrui (usager, collègues, entourage).

⇒ Considéré par certains comme une stratégie d'auto-défense visant à se détacher de sa situation de travail pour en limiter l'impact négatif.



La baisse du sentiment d'accomplissement :

Elle se traduit par l'apparition d'un sentiment de ne pas être efficace, de ne pas être à la hauteur malgré son implication.

⇒ Plus diffuse, cette caractéristique est parfois difficile à objectiver. Elle n'en reste pas moins un témoignage de la perte de sens au travail de l'agent.



Une maladie professionnelle ?

À ce jour, sont reconnues en tant que maladie professionnelle les affections relevant des tableaux de maladie professionnelle régis par les articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Sous certaines conditions, un trouble hors-tableau peut être reconnu comme maladie professionnelle lorsqu'il « est essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions et qu'elle entraîne une incapacité permanente à un taux déterminé et évalué dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. » (cf. Article L822-20 du Code Général de la Fonction Publique).



Le syndrome d'épuisement professionnel ne fait **aujourd'hui pas partie des tableaux de maladies professionnelles**. Ainsi, pour le faire reconnaître en tant que maladie à caractère professionnel, il faut pouvoir attester d'un lien direct avec l'environnement de travail et d'un taux d'incapacité permanente d'un minimum de 25% auprès du Conseil médical (voir Dossier [Conseil médical](#) du CDG 25).

Cette absence actuelle de reconnaissance systématique du *burn-out* ne traduit pas d'un manque d'importance accordé à cet état psychique et physique, l'épuisement professionnel a des conséquences graves reconnues sur la santé des agents :

- Troubles physiques et/ou psychosomatiques tels que des troubles du sommeil, d'alimentation, des maux de tête, douleurs musculaires, etc.
- Troubles comportementaux tels qu'un désinvestissement, un isolement, addictions, etc.
- Troubles psychiques tels que la dépression, irritabilité, anxiété, négativisme, etc.



Les conséquences peuvent aussi toucher le travail de l'agent (manque de motivation, difficulté à se concentrer, absentéisme, baisse d'efficacité, etc) voire s'étendre à la vie personnelle de l'agent (désocialisation, retrait de la personne, isolement, conflit avec l'entourage, divorce, etc.).

COMMENT PRÉVENIR LE *BURN-OUT* ?

Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel :

Pour rappel, l'employeur territorial a pour obligation d'assurer la santé de ses agents. Ainsi, doivent être mises en œuvre différentes actions pour limiter le développement d'un *burn-out* :

Evaluer et prévenir des risques psychosociaux :

C'est bien l'exposition continue aux facteurs de RPS qui engendre le syndrome d'épuisement professionnel. Il faut donc les évaluer et mettre en place des actions visant à limiter l'exposition à ses facteurs de RPS.



Favoriser le soutien entre collègues :

Le soutien social entre collègue peut faire office de ressources face aux difficultés dans le quotidien de travail. Ce soutien peut être favorisé par le biais de moments de cohésion d'équipe, des temps d'échange ou d'intervention.



Sensibiliser les agents et les encadrants :

La sensibilisation à ce qu'est le *burn-out* (et ce qui le cause) permet de donner des clés aux agents ou encadrants pour détecter des situations à risque.



Pour rappel, les risques psychosociaux prennent leurs sources dans six grandes catégories de facteurs de risques psychosociaux qu'il convient d'évaluer au sein d'un collectif de travail pour apprécier le risque de stress, de violence interne ou externe (= RPS) : **Intensité et temps de travail, autonomie, exigences émotionnelles, rapports sociaux dégradés, conflit de valeur et insécurité professionnelle.**

Les potentiels signes avant-coureurs :

Il existe des signaux permettant de repérer une situation à risque d'épuisement professionnel :

Des signaux collectifs :



- Taux d'absentéisme en hausse
- Fort turn-over
- Dégradation de la qualité du service (réclamations en hausse, plaintes, etc.)
- Déclaration d'AT ou de maladie professionnelle
- Hausse des demandes de visite à la médecine du travail

=> Tout indicateur semblant traduire d'un dysfonctionnement dans un service ou une équipe en particulier

Des signaux individuels :



- Plainte récurrente de fatigue
- Forte irritabilité
- Désinvestissement voire dénigrement de son travail
- Difficulté à se concentrer, à accomplir des tâches habituelles
- Repli sur soi (isolement volontaire)

=> Tout indicateur semblant indiquer un mal-être au travail. Attention cependant, ces signaux peuvent apparaître sur une longue période et être par conséquent difficile à repérer.

RÉFÉRENCES :

- > [Article L822-20](#) du Code Général de la Fonction Publique
- > [Article L. 461-1](#) du Code de la Sécurité Sociale
- > [Décret 85-603](#) du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- > Dossier INRS [Epuisement professionnel ou burn-out](#)
- > Dossier INRS/ANACT [Guide d'aide à la prévention. Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out](#)

CRÉDITS :

- > Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste *Freepik* sur le site flaticon.com