



Le Burn Out  
ou  
Le syndrome  
d'épuisement



# Les PEST, une association de

Patientes Expertes de la Souffrance au Travail

- Créée par 6 femmes après un travail social de groupe de la CARSAT : à ce jour environ 20 adhérents

- 2 grandes missions :

- ✓ Aider des personnes en situation de souffrance au travail à reprendre pied via une activité

- ✓ Apporter nos savoirs expérimentiels

à des organisations (dans les champs du soin et de l'action



Groupe d'écoute et d'en

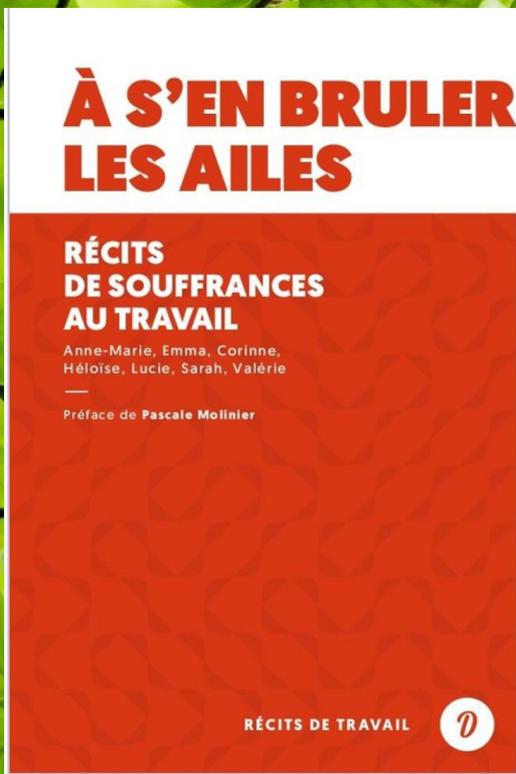


Loisirs créatifs et d'écrit



Cuisine spontanée Rando

Pour en savoir plus, 2  
livres Pour en savoir plus



A paraître



## Le burn-out, ultime étape de la souffrance au travail

- ▶ Le burn-out, mot d'abord utilisé dans le domaine technique
- ▶ Désigne un appareil « grillé » (un circuit, une prise) ou une fusée sans carburant
- ▶ Après un burn-out, le retour dans l'emploi apparaît très difficile voire impossible : c'est le « syndrome du portail »
- ▶ D'où l'importance de la prévention. Exemples : ce que l'on fait aujourd'hui mais aussi





## Prévention primaire : identifier les personnes à risque

### ➤ Personnalité

- ✓ Idéal du métier
- ✓ Perfectionnisme
- ✓ Sur engagement

### ➤ Professions et CSP

- ✓ Sur représentation des « métiers adressés à autrui » (soin et travail social)
- ✓ Cadres ou salariés ayant des responsabilités



### ➤ Genre :

- ✓ Les femmes plus exposées : 60%
- ✓ Charge mentale plus lourde
- ✓ Tradition de la « discrétion »



# Prévention secondaire : détecter les signaux d'alerte

## ▶ Période 1 : dédi/combat

- Dépassements d'horaires
- Travail le soir ou le week-end
- Oubli des pauses
- Difficulté à prendre ses congés
- Addictions possibles (exemple activité physique)



## ▶ Période 2 : glissement

- Isolement/retrait
- Problèmes cognitifs
- Plaintes somatiques et maladies opportunistes
- Arrêts de travail à répétition (parfois écourtés)



## Remettre en cause des formes de management déléteres

### ► Le management

« harceleur »

- En théorie, le plus facile à identifier
- Mais en théorie...



### ► Le management « qui se dédouane »

- Grande autonomie accordée au salarié
- Renvoi sur le salarié de sa responsabilité (exemple : il s'organise mal)

### ► Le management

« pseudo bienveillant » ou néo-paternaliste

- L'entreprise est présentée comme une grande famille
- Le salarié est par exemple « obligé » de participer à des soirées festives au domicile du patron avec son conjoint
- Si un salarié n'adhère pas, on lui<sup>7</sup>

7

Titre

# 8

## Titre

9

Titre

# Merci pour votre participation !



**Les PEST**

[contact@lespest.fr](mailto:contact@lespest.fr)

**ARACT**

[f.dubus@anact.fr](mailto:f.dubus@anact.fr)

**PST**

[cme@pst14.fr](mailto:cme@pst14.fr)

**CARSAT**

[melanie.blancan@carsat-normandie.fr](mailto:melanie.blancan@carsat-normandie.fr)

**CAP EMPLOI 14**

[capemploi14@capemploi14.com](mailto:capemploi14@capemploi14.com)  
[patrick.bance@capemploi14.com](mailto:patrick.bance@capemploi14.com)

