

Dernière mise à jour le 17 avril 2024

Prendre en charge un salarié en burn out

Le «syndrome d'épuisement professionnel» (ou burn-out) peut avoir des conséquences graves sur la santé de vos salariés et dégrader le climat social de votre entreprise.

Sommaire

- Rester à l'écoute
- Chercher l'origine du problème
- Prendre soin de la santé du salarié
- Accompagner le retour au travail

Le «syndrome d'épuisement professionnel» (ou burn-out) peut avoir des conséquences graves sur la santé de vos salariés et dégrader le climat social de votre entreprise.

Le burnout peut s'associer ou entraîner à des conduites addictives.

36 % des français affirment avoir déjà fait un burn-out.

Le terme « burn-out » décrit un état d'épuisement physique, émotionnel (stress) et mental (lassitude) profond, causé par un investissement prolongé dans des situations de travail perçues comme exigeantes.

Repérer le burnout précocément est difficile : ses symptômes diffèrent d'un individu à l'autre et s'installent de manière progressive. Non spécifiques, ils ressemblent aux symptômes de certains troubles ou maladies psychiques.

L'important n'est donc pas le diagnostic du problème, mais sa détection : à partir de 3 symptômes, sonnez l'alerte ! Pensez à alerter le médecin du travail.

Rester à l'écoute

RESTEZ BIEN À L'ÉCOUTE en veillant aux symptômes :

- Physiques :
 - Maux de tête/dos, palpitations, appétit variable.
 - Fatigue chronique, vacances et repos inefficaces.
 - Efficacité diminuée, redoublement d'efforts inefficaces.
 - Concentration, mémoire et attention en baisse.
- Relationnels / émotionnels :

- Manifestation d'une perte de sens.
- Comportements à risque (imprudences, agressivité).
- Cynisme, détachement émotionnel, travail mécanique.
- Humeur changeante, irritabilité, pleurs et accès de colère.
- Dérégulation des horaires.
- Préoccupations permanentes liées au travail.
- Sentiment de solitude et isolement.

Chercher l'origine du problème

Mettez le salarié concerné en relation avec son médecin du travail et le service de santé au travail de votre entreprise.

Ces derniers vous aideront à comprendre les causes du problème, sachant que celles-ci peuvent être aussi bien de nature personnelles que professionnelles :

- Conditions de travail (intensité et organisation du travail, exigences émotionnelles, autonomie et marge de manœuvre, relations dans le travail, conflits de valeurs, insécurité de l'emploi).
- Vécu de la personne (antécédents personnels et familiaux, antécédents dépressifs, événements survenus dans la vie personnelle, soutien de l'entourage, rapport au travail).

La confrontation de leurs analyses de la situation vous permettra d'établir ou non le diagnostic de burn-out, auquel cas vous serez peut-être amené à prendre des mesures préventives pour éviter que la situation ne se reproduise.

Prendre soin de la santé du salarié

La prise en charge du burn-out dépend d'un individu à l'autre, en fonction de la nature de son travail et du problème lui-même.

Quelques solutions de prise en charge :

- Un arrêt de travail : adaptez sa durée à l'évolution du trouble et au contexte socio-professionnel.
- La combinaison d'interventions psychothérapeutiques ou psychocorporelles (thérapies cognitivo-comportementales, relaxation, méditation pleine conscience,...).
- Un éventuel traitement médicamenteux (antidépresseurs, anxiolytiques...), si le burn-out est associé à des troubles anxieux ou dépressifs.
- Pour les cas les plus complexes et sévères, faites intervenir un psychiatre : il vous aidera à réévaluer les traitements médicamenteux et à décider de la reconduction de l'arrêt maladie.

Accompagner le retour au travail

Pour que le retour au travail se passe bien pour vous et votre salarié, vous devez le préparer en adaptant ses conditions de travail.

Avant le retour au travail, il est recommandé d'organiser une (ou plusieurs) visite(s) de pré-reprise avec le médecin du travail.

A l'issue de la visite de pré-reprise, le médecin du travail vous conseillera les aménagements à effectuer sur le poste de travail.

Dans certains cas, il pourra aussi vous conseiller concernant le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le retour au travail doit se faire progressivement : n'attendez pas de l'employé qu'il soit productif.

Un suivi régulier impliquant le médecin du travail, le médecin traitant et, le cas échéant le psychiatre, est indispensable pour que tout se passe bien.

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-risques-psycho-sociaux-distribuer-salaries.html> »
<https://www.legisocial.fr/hygiene-sante-securite/sante-au-travail/prevention-risques-psycho-sociaux.html> »