

DÉPRESSION, BURN-OUT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Recherche menée par **Patrick LÉGERON**

Service hospitalo-universitaire, Centre hospitalier Sainte-Anne, PARIS - Cabinet Stimulus, PARIS.



FONDATION
Pierre Deniker
POUR LA RECHERCHE & LA PRÉVENTION EN
SANTÉ MENTALE

Dépression, burn-out et risques psychosociaux

Le concept de burn-out se réfère généralement à des manifestations d'épuisement professionnel. Il désigne un état psychologique, émotionnel et physiologique résultant de l'accumulation de stressseurs professionnels variés. Contrairement à une réaction banale de stress, le burn-out se manifeste en réponse à une quantité de stressseurs qui se répètent continuellement et s'inscrivent ainsi dans la durée. Il est donc juste de voir le burn-out comme une sorte d'aboutissement, de conséquence de réactions de stress quotidiens qui finissent par user et épuiser l'individu. Dans cet article, le Dr. Patrick Légeron décrit les différentes dimensions et manifestations psychologiques et physiologiques spécifiques du burn-out et leur caractère handicapants pour le fonctionnement personnel de l'individu et celui du contexte dans lequel il évolue. L'étude des mécanismes intimes qui surviennent à l'intérieur de l'organisme soumis au stress et dans l'état de burn-out, montrent qu'il serait avant tout le résultat de l'effet produit par des contextes situationnels, même si ce phénomène se traduit essentiellement au niveau de l'individu. Par conséquent, « Ce n'est donc pas tant l'individu qu'il faut soigner, mais son environnement de travail ! ». Quels sont les facteurs environnementaux reconnus comme contribuant au développement du burn-out ? S'agit-il d'une forme particulière de dépression ? d'un « Trouble de l'adaptation avec humeur dépressive » ? ou encore d'une pathologie mixte associant dépression et trouble de l'adaptation... ?

SOMMAIRE

L'apparition d'un concept d'épuisement professionnel	p.3
Les trois dimensions du burn-out	p.4
Une pathologie du travail plus que de l'individu	p.5
Une entité clinique et une épidémiologie mal définies	p.6
Références	p.8
Biographie	p.11

NOTA BENE : Les numéros entre crochets dans le texte correspondent aux références bibliographiques situées à la fin du document (Exemple : [1] correspond à Ref. [1] sur la page 8).

L'apparition d'un concept d'épuisement professionnel

1. Écrivain allemand (Lübeck 1875-Zurich 1955) : [Consulter le lien](#)

2. Les Buddenbrook, publié en 1901 par Thomas Mann, est le premier grand roman de société allemand qui ait connu un succès mondial.

3. Herbert Freudenberger : [Consulter le lien](#)

4. « A Burnt-Out Case » de Graham Green : [Consulter le lien](#)

5. Christina Maslach : [Consulter le lien](#)

Le concept de burn-out est apparu assez récemment dans les environnements de travail, se référant à des manifestations d'épuisement professionnel. Cependant on retrouve loin dans le temps des descriptions assez précises de sa symptomatologie. C'est ainsi le cas de « la grande fatigue » du prophète Elie dans l'ancien testament et le terme même de burn-out est utilisé par Shakespeare à la fin du 16^{ème} siècle. Dans l'une des œuvres les plus fameuses de Thomas Mann¹, il est possible de reconnaître un cas de burn-out dans le personnage de Thomas Buddenbrook².

Dans une approche plus clinique, c'est au psychologue Herbert Freudenberger³ qu'il convient d'attribuer les premières descriptions médicales du phénomène qu'il observait chez des personnes dont les activités professionnelles étaient de s'occuper des autres (soignants ou travailleurs sociaux), voire de se « sacrifier » pour les autres [1, 2]. Le terme de burn-out qu'il proposa alors en 1974 se basait sur la nouvelle « A Burnt-Out Case » publiée en 1960 par Graham Green⁴.

Mais il ne fait pas de doute que c'est la psychologue Christina Maslach⁵ qui, au début

des années 1980, a le mieux étudié et analysé cet épuisement survenant en milieu professionnel [3]. Le concept même de « burnout » (ou plus exactement d'« occupational burn-out », si l'on se réfère spécifiquement à son expression au travail) est intimement lié à son nom et à ses travaux. Il désigne un état psychologique, émotionnel et physiologique résultant de l'accumulation de stressseurs professionnels variés.

Contrairement à une réaction banale de stress qui va être ponctuelle et immédiate, le burn-out trouve ses racines dans le temps, c'est-à-dire qu'il se manifeste en réponse à une quantité de stressseurs qui se répètent continuellement et s'inscrivent ainsi dans la durée [4]. Il est donc plus juste de voir le burn-out comme une sorte d'aboutissement, de conséquence de réactions de stress quotidiens qui finissent par user et épuiser l'individu [5]. Se manifestent alors des symptômes physiologiques et psychologiques spécifiques, plus ou moins intenses, qui deviennent particulièrement handicapants pour son fonctionnement personnel et celui du contexte dans lequel il évolue.

Les trois dimensions du burn-out

Le phénomène de burn-out est un processus qui comprend trois composantes principales [6].

UN ÉTAT DE FATIGUE PSYCHOLOGIQUE

Dans un premier temps, le burn-out se traduit par un état de fatigue psychologique caractérisé par une absence quasi-totale d'énergie émotionnelle qui se répercute sur la vitalité physique de l'individu. Celui-ci, trop engagé dans des activités professionnelles épuise peu à peu son « capital » énergie. Il va donc puiser constamment dans ses ressources personnelles la force dont il a besoin pour mener ses tâches à bien. Ces ressources n'étant pas illimitées, elles finissent par se tarir. Il se sent littéralement « vidé », « au bout du rouleau ». Ce manque d'énergie est d'autant plus néfaste que l'individu pense qu'il n'a aucun moyen à sa disposition pour « recharger ses batteries ». La seule pensée d'avoir à affronter une nouvelle journée au travail dans ces conditions lui est insupportable. Cette composante d'épuisement émotionnel représente la dimension « stress » du burn-out.

UN ÉTAT DE DÉPERSONNALISATION

Le deuxième stade du burn-out se traduit par un état de dépersonnalisation caractérisé par une attitude négative et détachée de la part de l'individu envers

les personnes avec qui il interagit dans son contexte professionnel (collègues, clients, usagers, patients etc.) qui finissent par être traités tels des objets. En établissant des barrières émotionnelles entre lui, les personnes qui l'entourent et les situations susceptibles d'exiger trop d'énergie de sa part, l'individu met en place spontanément un mécanisme de défense personnel qui lui permet de ne plus « gaspiller » cette énergie qui lui fait si cruellement défaut. Ce détachement excessif est souvent accompagné d'une perte d'idéalisme. La composante de dépersonnalisation correspond à la dimension « interpersonnelle » du phénomène de burn-out.

UNE DIMINUTION DU SENS DE L'ACCOMPLISSEMENT ET DE LA RÉALISATION DE SOI

Finalement, le troisième et dernier stade du burn-out comprend une diminution du sens de l'accomplissement et de la réalisation de soi. A ce stade, l'individu va porter un regard particulièrement négatif et dévalorisant sur la plupart de ses réalisations et accomplissements personnels et professionnels. Il est démotivé et son estime de soi s'en ressent. La perte de confiance en soi résultant de ce type d'attitude est associée à des états dépressifs importants et à une incapacité à faire face aux obligations professionnelles. Cette composante de diminution du sens d'accomplissement représente la dimension d'« autoévaluation » du burn-out.

6. MBI: Consulter le lien

L'ÉTAT DE BURN-OUT SE MANIFESTE ALORS PAR DE NOMBREUX SYMPTÔMES QUE L'ON PEUT REGROUPER EN TROIS CATÉGORIES [7] :

- > Les symptômes physiologiques (troubles du sommeil, fatigue chronique, insomnies, douleurs diffuses chroniques)
- > Les symptômes cognitifs et affectifs (dysphorie, hypersensibilité, pessimisme, désespoir, dépression, cynisme, indécision, manque de concentration, tendance à tenir les autres et le système responsables des problèmes personnels, isolement et déta-

chement émotionnel, image négative de soi).
> Les symptômes comportementaux (baisse marquée de la productivité, augmentation de l'abus de substances toxiques comme alcool ou drogue, irritabilité, agressivité, impulsivité, repli sur soi).

L'échelle d'évaluation du niveau d'épuisement professionnel mise au point par Christina Maslach, le « Maslach Burnout Inventory » (MBI)⁶ est l'outil mondial de référence de diagnostic du burn-out. Il consiste en une évaluation précise des trois dimensions décrites par l'auteur (épuisement émotionnel, dépersonnalisation et diminution du sens de l'accomplissement et de la réalisation de soi).

Une pathologie du travail plus que de l'individu

Mais l'intérêt des travaux menés sur le burn-out réside surtout dans le fait qu'à partir de la compréhension nécessaire des mécanismes les plus intimes qui surviennent à l'intérieur de l'organisme soumis au stress et des manifestations symptomatiques apparaissant dans l'état de burn-out, il a été montré que les dysfonctionnements majeurs n'appartiennent pas à l'individu lui-même mais à l'environnement de travail dans lequel il se trouve : le burn-out est avant tout le résultat de l'effet produit par des contextes situationnels, même si ce phénomène se traduit essentiellement au niveau de l'individu [8].

Ce n'est donc pas tant l'individu qu'il faut soigner, mais son environnement de travail !

Un certain nombre de facteurs environnementaux sont reconnus comme contribuant au développement de ce phénomène [9]. Il est donc essentiel de prendre en compte ces facteurs externes en complément des symptômes décrits précédemment.

Le stress professionnel et le burn-out qui risque de s'en suivre, résultent d'une absence d'harmonie et de décalage entre l'individu et son travail et plus l'interaction entre l'individu et son environnement professionnel va manquer d'harmonie, plus le risque de burn-out est important [10]. Plusieurs causes spécifiques en provenance de l'environnement de travail dans lesquels cette interaction disharmonieuse peut apparaître ont été identifiées [11] :

- > La surcharge de travail et la complexité des tâches
 - > L'absence de contrôle et la non maîtrise sur ses activités
 - > Le manque de récompense et de reconnaissance pour les efforts fournis
 - > L'absence de soutien social et de cohésion d'équipe
 - > Le décalage entre les valeurs de l'individu et celles de l'entreprise
 - > Le sentiment d'injustice ou de non équité entre salariés
- > Le manque de ressources ou de formation appropriée pour réaliser son travail.
- Il est intéressant de constater que ces facteurs de stress, et donc à l'origine du burn-out, sont en tout point comparables aux indicateurs des risques psychosociaux qu'a élaborés très récemment le collège d'expertise de l'Insee sur le suivi statistique de ces risques [12], suite au rapport remis au Ministre du travail [13].

Une entité clinique et une épidémiologie mal définies

Etonnamment le terme de burn-out n'appartient pas à la nosographie psychiatrique telle qu'elle apparaît dans les classifications internationales des troubles mentaux (Organisation mondiale de la santé, 2008), nord-américaines [16] ou françaises [16].

Ses critères diagnostics sont encore très discutés. La question se pose donc de savoir s'il s'agit d'une forme particulière de dépression (celle d'épuisement par exemple). Le débat actuel de reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle apparaît surréaliste alors qu'il n'y a pas encore de reconnaissance de cette entité en tant que maladie. Les très vagues définitions données ici et là du burn-out laissent à penser qu'il s'agit, au vu des symptômes mis en avant, d'une forme particulière de dépression. Mais alors que la dépression est une entité clinique bien définie dont les composantes symptomatiques sont bien établies [17], le burn-out

reste encore très flou quant à ses manifestations. Il pourrait aussi s'agir d'un « Trouble de l'adaptation avec humeur dépressive » (TAHD) ou encore d'une pathologie mixte associant dépression et TAHD.

Plusieurs études annoncent des taux très élevés de burn-out pouvant atteindre 30 % des individus au travail. Ces chiffres apparaissent pour le moins fantaisistes et on ne sait pas très bien sur quelle base critériologique ils ont été recueillis. Les plus récentes enquêtes épidémiologiques sérieuses réalisées en France indiquent qu'environ 500 000 salariés présenteraient des souffrances mentales pathologiques liées au travail : dépressions, troubles anxieux, burn-out [18]. Ces pathologies seraient d'ailleurs en progression régulière au cours des dernières années.

Au total, la préoccupation avant tout sociétale et politique vis-à-vis des risques dits « psy-

chosociaux» et du burn-out en particulier, en soulignant leur responsabilité à engendrer des pathologies mentales, a pu paraître louable. Elle a conduit à une nécessaire prise de conscience des opinions. Elle n'est cepen-

dant pas sans poser un certain nombre de questions auxquelles la discipline psychiatrique et les connaissances scientifiques, qui ont été trop négligées dans ce domaine, doivent aujourd'hui répondre [19]. ■

Références

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITÉES DANS L'ARTICLE

- Ref. [1] **FREUDENBERGER HJ**
"Staff burnout"
Journal of Social Issues, vol. 30, 1974.
- Ref. [2] **CANOÛ P, MAURANGES A**
« Le burn-out, le syndrome d'épuisement professionnel des soignants. De l'analyse au réponses »
Masson, 2004 • Paris
- Ref. [3] **MASLACH C**
"Understanding Burnout: Definition issues in analysing a complex phenomenon"
In : Paine WS Ed. Job stress and burnout. Beverly Hills (California). Sage Publications, 1982.
- Ref. [4] **LÔO P, LÔO H, GALINOWSKI A.**
« Le stress permanent »
Masson, Paris, 2003.
- Ref. [5] **LÉGERON P**
« Le stress au travail : un enjeu de santé »
Editions Odile Jacob, Paris, 2015.
- Ref. [6] **MASLACH C, LEITER MP**
« Burn-out, le syndrome d'épuisement professionnel »
Paris. Les Arènes, 2011.
- Ref. [7] **LÉGERON P, GUÉRITAU V**
« L'épuisement professionnel »
In : Guedj MJ, Pascal JC Eds. La psychiatrie en urgence. Issy les Moulineaux. Editions de l'Interligne, 2006.
- Ref. [8] **BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**
« Le travail dans le monde - Chapitre 5 : Le stress dans le monde du travail »
BIT, Genève, 1993.
- Ref. [9] **BENSADON AC, BARBEZIEUX PH ET CHAMPS FO**
« Interactions entre santé et travail »
Rapport pour l'Inspection des Affaires Sociales. La Documentation Française, Paris, 2013.
- Ref. [10] **EU-OSHA**
"European survey on new and emerging Risks: Overview and main results"
Agence Européenne de Sécurité et Santé au Travail. Bilbao, 2009.
- Ref. [11] **ZAWIEJA P**
« Le burn-out »
PUF (Collection Que sais-je ?), Paris, 2015.
- Ref. [2] **GOLLAC M**
« Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser »
Rapport du Collège d'expertise de l'Insee. Paris. La documentation française, 2011.

- Ref. [13] **NASSE PH, LÉGERON P**
« Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail »
La Documentation Française, Paris, 2008.
- Ref. [14] **ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ**
« Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes, CIM-10 »
OMS, Genève, 2008.
- Ref. [15] **AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION**
"Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th Ed.) DSM V"
APA, Washington, 2013.
- Ref. [16] **SADOUN R, QUEMADA N**
« Classification française des troubles mentaux »
Bull 24 N°2, INSERM, Paris, 1969.
- Ref. [17] **OLIÉ JP**
« Guérir la souffrance psychique »
Editions Odile Jacob, Paris, 2009.
- Ref. [18] **KHIREDDINE I, LEMAÎTRE A, HOMÈRE J, PLAINE J, GARRAS L, RIOL MC, ET AL (GROUPE MCP 2012)**
« La souffrance psychique en lien avec le travail chez les salariés actifs en France entre 2007 et 2012, à partir du programme MCP »
Bull Epidemiol Hebd, 2015 • (23) :431-8.
- Ref. [19] **OLIÉ JP, LÉGERON P**
« Le burn-out »
Rapport de l'Académie nationale de médecine. Paris, 2016.


REQUÊTE ACTIVE VERS UNE BASE BIBLIOGRAPHIQUE

ARTICLES RÉFÉRENCÉS SUR PUBMED

- Avec les mots-clés : [burnout syndrome](#)
- Avec les mots-clés : [burnout syndrome & depression](#)
- Avec les mots-clés : [Bianchi R, Schonfeld IS, Laurent E • "Is it Time to Consider the "Burnout Syndrome" A Distinct Illness?" • Front Public Health. 2015 Jun 8;3:158. doi: 10.3389/fpubh.2015.00158. eCollection 2015. Review.](#)

AUTRES LIENS UTILES

- « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » de Philippe Nasse, magistrat honoraire et Patrick Légeron, médecin psychiatre, remis à Xavier Bertrand Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, 12 mars 2008 : http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches_rps/rapport_l%C3%A9geron.pdf et <http://www.solutions-anti-stress-au-travail.com/rapport-nasse-legeron.html>
- ESEN : Sélection de ressources sur les risques psychosociaux : réglementation, stress, harcèlements : http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/Les_risques_psychosociaux_au_travail%20ESEN%202011%2007.pdf

- 
- « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 11 avril 2011 : www.travail-emploi-sante.gouv.fr
 - France Dépression
 - SOS Dépression
 - Fédération nationale des associations d'usagers en psychiatrie (FNAPSY)
 - Union nationale des familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques (UNAFAM)

Biographie



Patrick LÉGERON

- > Docteur en Médecine, Psychiatre
- > Attaché de consultation, Service hospitalo-universitaire du Centre Hospitalier Sainte-Anne, Paris.
- > Fondateur de STIMULUS en 1989, Cabinet de conseil sur le stress et le bien-être au travail.
- > Enseignant aux Universités de Paris V et Genève, Chargé du module «Stress, risques psychosociaux et bien-être au travail» de l'Executive Master Ressources Humaines de Sciences Po Paris.
- > Expert auprès des Clubs APM. Association pour le progrès du Management (formation de dirigeants).
- > Chargé par le Ministre du travail et auteur du rapport sur « la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail ».
- > Académie Nationale de médecine : secrétaire du groupe de travail et co-auteur du rapport sur le burn out.
- > Commission Européenne : intervenant sur les risques psychosociaux et la santé mentale au travail.
- > Membre et conseiller scientifique des Think Tanks Présage et Promesse sur les sujets sociétaux, économiques et juridiques.

THÈMES DE RECHERCHE

Patrick LÉGERON est auteur de plusieurs ouvrages dont « Le stress au travail : un enjeu de santé » (Ed. Odile Jacob), « Quel travail voulons-nous ? » (Ed. Les Arènes), « Les risques psychosociaux au travail » (Ed. De Boeck)

COORDINATION SCIENTIFIQUE

Galina IAKIMOVA, chargée de mission pour la Fondation Pierre Deniker, Paris ; Maître de conférences de psychologie à l'Université de Nice-Sophia Antipolis.

DÉCLARATIONS DE CONFLIT D'INTÉRÊT

Aucun.



FONDATION
Pierre Deniker
.....
POUR LA RECHERCHE & LA PRÉVENTION EN
SANTÉ MENTALE