

SE RÉALISER OU S'ÉPUISER AU TRAVAIL : UN DÉFI QUOTIDIEN

Michel Giroux psychologue et auteur

« *Psychologie des gens heureux* »

444, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 350

Québec (Québec) G1S 1S3

418 529.5041

www.michelgiroux.net

Pour maintenir le cap sur une vie professionnelle épanouissante, nous devons conserver une vision globale de notre bien-être et ne pas nous surinvestir dans notre vie professionnelle ni nous désengager par rapport aux dimensions importantes de notre existence. Pour prévenir l'épuisement professionnel, nous devons en reconnaître les indicateurs, ne pas les minimiser et, surtout, réagir avant d'atteindre un point de non-retour.

A. Équilibrer sa vie afin de maintenir un bien-être global

L'épuisement professionnel nous prouve que la perte de la valeur globale de notre vie, au détriment d'un surinvestissement dans le travail, est excessivement néfaste. Pour continuer à suivre la route étroite du bonheur au travail, nous devons conserver un équilibre entre les multiples dimensions de notre vie.

DIMENSIONS DU BIEN-ÊTRE¹	
Bien-être physique	Avoir un organisme sain et avoir de l'énergie en prenant des décisions saines concernant l'exercice, l'alimentation, le sommeil et la lutte contre le stress.
Bien-être émotionnel	Tranquillité d'esprit, confiance et respect de soi qui proviennent du fait d'être au diapason avec ses propres sentiments.
Bien-être intellectuel	Acuité mentale qui résulte du fait de rester actif, alerte, ouvert, curieux et créatif sur le plan cognitif.
Bien-être social	Esprit de camaraderie qui provient du fait de cultiver un riche réseau de relations avec les membres de la famille, les amis et les collègues.
Bien-être spirituel	But, épanouissement et sens qui proviennent du fait de s'insérer dans un tout qui est plus grand que nous.

1. Peter STOYKO et Andrew GAUDES, *Le juste équilibre*, p. 10.

Cette liste devient profitable si nous l'utilisons pour réaliser régulièrement un bilan de vie et nous fixer des objectifs pour garantir notre bien-être. Le bien-être d'un individu et d'une organisation repose sur un équilibre dynamique. La marche est un excellent exemple d'un équilibre dynamique, car elle requiert à la fois flexibilité et stabilité, et qu'elle place l'individu dans un mouvement qui lui demande de vaincre l'inertie.

B. Reconnaître l'épuisement professionnel pour le prévenir

La meilleure prévention contre l'épuisement au travail consiste à le reconnaître et à s'adapter aux stress ainsi qu'aux débordements.

« Le burnout est... une réaction affective au stress permanent dont le noyau central est la diminution graduelle, avec le temps, des ressources énergétiques individuelles, qui comprennent l'expression de l'épuisement émotionnel, de la fatigue physique et de la lassitude cognitive. » Shirom

INDICATEURS D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL²
<ul style="list-style-type: none">• Corporels• Cognitifs• Émotionnels• Relationnels• Comportementaux

Indicateurs corporels

Le corps est un indicateur important de notre bien-être. Dans le processus d'épuisement professionnel, les malaises physiques sont souvent négligés et minimisés. Les indicateurs somatiques les plus courants sont les suivants : une gêne respiratoire, des douleurs thoraciques, une boule dans la gorge, des douleurs musculaires, des troubles gastro-intestinaux, des nausées, des maux de tête, de l'insomnie ou une grande fatigue. Souvent, la personne ne reconnaît pas les liens existants entre les signaux d'alarme somatiques et son stress au travail.

Indicateurs cognitifs

La diminution des capacités cognitives nous révèle que nos ressources personnelles s'affaiblissent. La perte du sens des priorités, le manque de concentration, les trous de mémoire, l'impression d'une accumulation paralysante des problèmes et la perte de nos capacités d'analyse illustrent l'ampleur du problème dans lequel nous nous enfonçons inéluctablement. Le brouillard de la confusion se lève en nous alors que nous travaillons davantage pour compenser notre baisse d'efficacité.

Indicateurs émotionnels

Les indicateurs émotionnels se manifestent par la perte d'intérêt à l'égard de notre travail et la démotivation. D'autres indices peuvent être présents : l'irritabilité

2. Inspiré de Catherine VASEY, *Burn-out : le détecter et le prévenir*, p. 116-117.

s'exprime pour un rien; une envie de pleurer souvent inexplicable surgit inopinément; le découragement et la perte d'estime ennuagent de plus en plus le ciel de notre quotidien.

Indicateurs relationnels

Les indicateurs relationnels s'expriment par le retrait des relations, la perte du sens de l'humour et le sentiment que les responsables ne peuvent rien pour nous, alors que souvent, nous n'avons pas exprimé clairement nos besoins. La perte de contact avec nos émotions nous protège de la déprime, effrite notre empathie et nous conduit à nous traiter comme une machine.

Indicateurs comportementaux

Les indicateurs comportementaux apparaissent : l'absentéisme s'accroît rapidement ou, par le présentisme, nous nous terrons dans notre bureau, sans pouvoir ouvrir un dossier et usant d'Internet pour tromper un douloureux ennui. Certains augmentent sensiblement leurs heures de travail pour compenser l'efficacité perdue. Moins ils sont efficaces, plus ils travaillent! Le hamster accélère dans sa roue pour s'en sortir! Le désir de changer d'emploi devient **urgent**, mais sans que nous puissions envisager de modifier nos habitudes de travail. Les problèmes de consommation d'alcool, de médicaments, de tabac et autres dépendances s'aggravent. La saine frontière entre vie personnelle et vie professionnelle s'effrite, le travail gruge les loisirs, l'activité physique, la vie de couple et les relations familiales.

Pour nous prémunir contre l'épuisement au travail, nous devons tenir compte des indicateurs de fatigue et ajuster nos habitudes aux conditions changeantes de notre quotidien. Au travail comme dans notre vie personnelle, il y a des stress stimulants et d'autres qui, à la longue, deviennent néfastes et toxiques. Il est primordial de les distinguer, autant qu'il est important de différencier un champignon comestible d'un toxique!

VASEY, Catherine. *Burn-out : le détecter et le prévenir*, Genève, Éditions Jouvence, 2007, 127 p.

STOYKO, Peter, et Andrew GAUDES. *Le juste équilibre. Guide à l'intention du gestionnaire sur le mieux-être en milieu de travail*, Ottawa, Centre canadien de gestion, 2002, 49 p. En ligne à l'adresse suivante : www.michelgiroux.net section Bibliothèque virtuelle.