



Webinaire

Organisé par l'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique

Conférencier :

Dr. Don McCreary, Workplace Mental Health and Wellbeing

Restez en contact ! Suivez-nous sur les médias sociaux (respectcanada) et visitez notre site web : respectcanada.org

Explorer le burnout lié au travail et ce qu'il signifie pour le personnel de la sécurité publique

Les objectifs de cette présentation étaient de fournir aux participants des informations sur ce qu'est et n'est le burnout. Cela comprend un aperçu des trois principales dimensions du burnout ; discuter de la recherche mettant en évidence les principales causes du burnout ; discuter de la recherche montrant la prévalence du burnout et de ses corrélats et résultats pour la santé, en mettant l'accent sur la santé physique et mentale ; discuter de l'efficacité des programmes conçus pour prévenir le burnout et, discuter des preuves pour les interventions en santé mentale conçues pour réduire le burnout chez les employés.

Pour (re)voir le webinaire : <https://www.cipsrt-icrtsp.ca/en/virtual-town-hall-exploring-job-related-burnout-and-what-it-means-for-public-safety-personnel>

Le burnout est un concept très populaire né dans les années 1980, principalement étudié dans le domaine de la psychologie sociale de la santé, etc. En raison de sa popularité, le burnout a été inclus dans l'Organisation mondiale de la santé, dans la classification internationale des maladies. Plus récemment, elle a été mise à jour et la définition du burnout a été étendue.

Le burnout est un syndrome conceptualisé comme résultant d'un stress professionnel chronique qui n'a pas été géré avec succès. Le burnout se réfère spécifiquement à des phénomènes dans le contexte professionnel et ne doit pas être appliqué pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie (CIM-11). Presque identique à la définition créée en 1980, le burnout n'est ni une dépression ni un autre trouble de l'humeur. Ce n'est pas un trouble psychologique : c'est un syndrome professionnel. Le burnout n'est pas une condition clinique reconnue ou diagnosticable.

Obstacles à la compréhension de la prévalence du burnout

La prévalence globale du burnout varie selon la profession, la recherche se concentrant surtout sur les médecins, les infirmières et les professionnels des SMU. Cependant, il n'existe pas de méthode cohérente pour mesurer le burnout. Il n'y a pas de définitions cohérentes du burnout et comme le

burnout n'est pas un trouble clinique, il n'y a pas de critères cliniques à remplir pour déterminer si une personne est atteinte ou non. Le mieux que les échelles peuvent faire est de déterminer si une personne est élevée, modérée ou faible pour chacune des trois dimensions du burnout.

Les causes du burnout

Nous en savons beaucoup sur les causes : les facteurs de stress au travail sont ce qui cause (ou sont corrélés) les symptômes du burnout (lourde charge de travail, pression du temps, manque de ressources, etc.) Les emplois présentant des niveaux plus élevés de symptômes de burnout se retrouvent dans les services à la personne (instructeurs, premiers intervenants, infirmières, médecins, travailleurs sociaux). Il existe très peu (et faibles) de corrélations individuelles des symptômes de burnout.

Les effets du burnout

Il existe deux catégories d'effets :

1. *Les effets sur l'individu* : Augmentation des symptômes de dépression et d'anxiété, diminution de l'estime de soi, diminution de la qualité du sommeil, augmentation de l'épuisement physique et d'autres symptômes, augmentation de la toxicomanie, débordement sur la vie familiale.

Expériences des familles en matière de soutien

« Je n'ai pas retrouvé le même gars que j'avais laissé », par Marc et Christine Dauphin

Effets sur la performance individuelle : employés qui ne sont plus engagés, fatigue (mentale et physique), irritabilité*, utilisation fréquente des PTO, nombreuses demandes de congés de dernière minute, demandes d'augmentation ou de prestations, augmentation des plaintes concernant l'employé, implication réduite.

*L'irritabilité est corrélée au genre dans certains environnements professionnels tels que le contexte de la sécurité publique.

2. *Effets des symptômes du burnout sur le travail* : diminution de l'efficacité et de la productivité au travail, réduction de la satisfaction au travail, augmentation du retrait du travail (absentéisme accru, intentions de départ, roulement annuel), niveaux inférieurs d'engagement au travail, conflits interpersonnels accrus au travail, perturbation accrue des tâches professionnelles, nature « contagieuse » du burnout.

Interventions sur le lieu de travail pour réduire le burnout des employés

- Types d'interventions sur le lieu de travail au niveau individuel : Techniques basées sur la TCC, techniques de méditation et de relaxation, techniques de développement des compétences interpersonnelles, développement des connaissances et des compétences liées au travail. Faire porter le fardeau sur l'individu.

Cependant, ces interventions ne sont pas vraiment efficaces. Les interventions ont provoqué une légère diminution des scores globaux de burnout et d'épuisement émotionnel. Les interventions n'ont provoqué aucun changement dans le cynisme ou l'efficacité professionnelle. Ces petits changements dans les scores globaux de burnout et d'épuisement émotionnel semblent être relativement stables dans le temps, mais n'ont pas pu être déterminés de manière robuste. Les interventions de méditation ont été les plus efficaces pour réduire le burnout global et l'épuisement émotionnel. Il n'y avait pas de différences entre les stratégies d'intervention pour le cynisme ou l'efficacité professionnelle.

- Interventions axées sur l'organisation : modifier des causes connues du burnout.

Les interventions conçues pour améliorer les causes organisationnelles connues du burnout étaient approximativement 2,5 fois plus efficaces pour réduire les symptômes de burnout par rapport aux interventions au niveau individuel. Ces résultats soulignent l'importance de s'attaquer aux causes réelles du burnout, plutôt que de faire porter aux employés la charge de la gestion de l'épuisement. Cela montre également que les organisations peuvent changer et avoir un impact positif sur le burnout des employés.

En bref

- 1) Le burnout est un syndrome professionnel axé sur l'épuisement émotionnel, le cynisme et l'efficacité professionnelle.
- 2) Ses causes sont liées à l'organisation et non à l'individu.
- 3) Les symptômes du burnout ont des conséquences néfastes sur la santé physique et mentale des individus.
- 4) Les symptômes du burnout ont des répercussions négatives sur le rendement des personnes au travail.
- 5) Les interventions, en milieu de travail, axées sur le changement des causes du burnout sont plus efficaces que les interventions axées sur la gestion individuelle.
- 6) Aucune preuve réelle de prévention, mais la recherche sur les interventions suggère que l'accent devrait être mis sur la culture organisationnelle. Si l'on se concentre sur l'individu, la méditation de pleine conscience semble prometteuse, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires.