

ÊTRE HEUREUX AU TRAVAIL: POSSIBLE OU UTOPIQUE?

PROPOS RECUEILLIS PAR FLEUR BROSSAU

Burn out, karoshi, syndrome d'épuisement professionnel. Derrière ces vocables se cache une maladie classée parmi les risques psychosociaux professionnels les plus redoutables. Forme spécifique de dépression, le burn-out connaît une très forte progression depuis quelques années.

Sur le plan mondial, les études révèlent qu'environ 20% de la population active est touchée par le syndrome d'épuisement professionnel. Dans notre pays, selon un rapport publié en 2016 par Promotion Santé Suisse, un actif sur quatre est stressé au travail et se sent épuisé. Un phénomène qui touche aujourd'hui l'ensemble des secteurs d'activité.

Des signes qui ne trompent pas

Le syndrome d'épuisement professionnel se caractérise par une incapacité à gérer la pression et un stress important. Sur les plans physique et mental, cela se traduit en particulier par un sentiment de fatigue intense, comme si la personne était vidée de son énergie. «Les gens victimes d'un burn-out sont généralement très consciencieux, perfectionnistes, entrepreneurs dans l'âme, nous explique Annika Månsson, fondatrice de Happy at Work. Ils s'investissent beaucoup et travaillent souvent comme s'il s'agissait de leur propre entreprise.» Aussi, ces personnes ne prennent pas de vacances et sont tout le temps joignables. Il faut adjoindre également plusieurs signes révélateurs, comme des troubles du sommeil et des manifestations soma-

tiques caractéristiques du stress: maux de ventre ou de tête, mal de dos, angoisses, multiplication des douleurs articulaires et musculaires (comme un état fébrile), difficultés de concentration, problèmes de mémoire... «Quand on travaille trop, on fait plus d'heures, mais on fait n'importe quoi, car il n'y a plus aucune limite, plus aucun sens, poursuit Annika. L'employé épuisé fait des choses incohérentes et non constructives. Aussi, il perd patience en réunion, il oublie des choses, fait des erreurs, alors que ce n'est pas dans son habitude». Dans les cas les plus graves, le syndrome s'exprime par de violents accès de colère envers l'entourage professionnel, les outils de travail, ou soi-même (suicide).

Apprendre à gérer le stress

Les professionnels de la santé au travail et de la lutte contre les risques psychosociaux préconisent plusieurs techniques de gestion et de réduction du stress afin de limiter l'apparition d'un burn-out, comme la méditation, la relaxation et la pratique régulière d'activités physiques, des techniques que prodigue Annika lors de ses interventions: «Dans mes workshops, j'intègre des notions de pleine

conscience, ou mindfulness. De simples exercices de respiration permettent de se recentrer avant une réunion; aussi, prendre une pause à midi pour être en tête-à-tête avec soi-même repose le mental.» En matière de prévention, le premier conseil est de repérer les prémices de la fatigue afin d'éviter l'épuisement et le surmenage qui en découlent. Annika Månsson précise qu'il est essentiel d'apprendre à se connaître soi-même: «Je travaille beaucoup sur le self awareness. Il est fondamental d'écouter ses émotions, les sensations de son corps, de reconnaître les signaux d'alerte qu'il nous envoie.» Ensuite, chaque travailleur doit apprendre à délimiter le cadre de son travail afin de ne pas se laisser déborder. «Il faut apprendre à travailler différemment, apprendre à mettre une limite, à négocier des ressources ou des délais, ajoute Annika. Apprendre à dire non.» La communication avec ses supérieurs est en effet l'une des clés du bien-être au travail. Elle permet de faire le point sur les tâches à accomplir et sur les difficultés rencontrées.

Une déconnexion parfois difficile

Il faut profiter pleinement de son temps libre et savoir décrocher des problématiques professionnelles lorsque l'on quitte le bureau... Mais parvient-on aujourd'hui à quitter réellement son travail? Le fait est qu'en étant connecté en permanence via son smartphone ou sa tablette à sa messagerie professionnelle, voire à d'autres outils numériques de travail, la frontière entre temps de travail et temps libre est parfois floue. Cette impression de ne ja-

mais vraiment se détacher de son travail renforce le sentiment de stress et mène inmanquablement au surmenage. La culture de l'entreprise joue ici un rôle fondamental sur l'état d'esprit de ses employés. «Aujourd'hui, dans bien des grands groupes, cela ne suffit pas d'être dans la moyenne, il faut être outstanding (exceptionnel), souligne Annika. C'est la condition pour espérer être promu. Ainsi, tout le monde travaille d'arrache-pied pour faire partie de cette catégorie. Or, il est essentiel de redonner le choix aux gens, qu'ils retrouvent l'ownership d'eux-mêmes.»

La culture de l'entreprise joue un rôle fondamental dans l'état d'esprit des employés.

À la recherche du bonheur

Le travail occupe près d'un tiers de notre vie. Si cette activité devient une souffrance au quotidien,

cela débouchera forcément sur une démission, une dépression, voire pire, un suicide. Quiconque se trouve dans une situation a priori sans espoir d'amélioration doit se poser les bonnes questions. Il est peut-être temps de tourner la page et d'envisager la recherche d'un nouvel emploi. Mais si le changement n'est pas forcément opportun, il peut être différé d'une ou deux années. Dans ce laps de temps, il faut alors modifier son état d'esprit: comment puis-je faire le plein d'émotions positives? Qu'est-ce que j'aime dans mon travail, comment puis-je en faire plus? Qu'est-ce qui me donne de l'énergie? Qu'est-ce que je veux vraiment? «Le seul responsable de notre bonheur, c'est nous-mêmes, conclut Annika. Il faut donc véritablement travailler sur son état d'esprit.»///

AVEC ANNIKA MÅNSSON, FONDATRICE DE HAPPY AT WORK



Depuis 2005, Annika Månsson exerce en tant que consultante, coach et formatrice en Suisse et à l'international dans des domaines multiples: leadership, communication interpersonnelle et interculturelle, cohésion et performance d'équipe, intelligence émotionnelle, transition de carrière... Happy at Work propose des services de coaching & training basés entre autres sur la Psychologie Positive et sur des concepts scandinaves s'appuyant sur l'importance de la satisfaction au travail, tant pour les entreprises que pour les individus.