



MAIS AU FAIT, LE BURN-OUT, C'EST QUOI ?

Le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, est un sujet de préoccupation croissante dans le monde du travail, tout particulièrement dans le secteur de l'éducation.

Mais que signifie réellement ce phénomène et en quoi êtes-vous concerné.e en tant que chef d'établissement ?

LA DEFINITION DU BURN-OUT SELON L'OMS

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit le burn-out comme un phénomène lié au travail (et uniquement au travail). Elle le décrit comme un « syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès », il se traduit par un épuisement physique, moral, et émotionnel. (À noter que le burn-out n'est pas considéré comme une maladie à proprement parler ni une maladie professionnelle, mais comme un facteur influençant la santé et nécessitant une prise en charge thérapeutique)

LE ROLE DU STRESS CHRONIQUE : UN CONTINUUM VERS LE BURN-OUT :

C'est donc le stress chronique qui mène au burn-out. En situation de stress chronique, l'organisme est soumis de manière répétée ou prolongée à des pressions intenses, sans période de récupération suffisante. Ce stress constant maintient le corps (et l'esprit) dans un état d'alerte continu qui finit, si on ne le gère pas, par épuiser les ressources physiques et mentales de la personne.

C'est à ce moment que l'on parle de burn-out (comme une maison qui se consume de l'intérieur et finit par s'écrouler) Au moment du burn-out, tout s'effondre d'un seul coup : la personne ne se lève pas le matin, est prête à partir au travail et ne part pas, reste prostrée à son bureau ... ne peut pas aller plus loin car le pas à faire est au-dessus de ses forces.

QUELQUES CHIFFRES CLEFS

En France, un rapport de 2022 indique que près de 36 % des salariés se disent en situation de détresse psychologique, 10 % d'entre eux étant en état de burn-out sévère. Les secteurs les plus touchés sont souvent ceux nécessitant une forte implication émotionnelle, comme les métiers de la santé, du social et ... de l'éducation.



01 55 48 04 55



secretariat@synadec.fr



2-4 rue Chaintron
92120 MONTROUGE



Selon le Monde (18 février 2019) « Un chef d'établissement sur quatre serait en situation de burn-out sur un échantillon de 3000 proviseurs et principaux interrogés. Pour les directeurs d'école, les chiffres sont encore plus impressionnants : quatre personnels sur dix se disent épuisés »

POURQUOI LES CHEFS D'ETABLISSEMENTS SONT CONCERNES PAR LE BURN-OUT

En France, les secteurs de l'éducation figurent ainsi parmi les plus touchés par le burn-out, aux côtés des métiers de la santé et du social. Cela s'explique par des niveaux élevés d'implication émotionnelle, de responsabilités cumulées, et parfois par un manque de ressources adaptées.

Certaines spécificités de votre métier augmentent le risque de burn-out : en tant que chef d'établissement, vous êtes au croisement de nombreuses responsabilités : gestion administrative, accompagnement des équipes pédagogiques, interaction avec les élèves et les familles, tout cela dans un environnement souvent exigeant. Ces multiples pressions – qu'elles soient institutionnelles, relationnelles ou organisationnelles – peuvent rendre l'équilibre difficile à maintenir et générer un stress qui peut devenir chronique à terme et mener au burn-out

La charge de travail est un des facteurs clef du burn-out : travailler plus de 55 heures est considéré comme une conduite accidentogène. Selon une étude menée conjointement par des chercheurs de l'UCO et des chercheurs canadiens, les adhérents SYNADEC travaillent en moyenne 56 heures par semaine, 15% plus de 60 heures. Leur charge de travail est conséquente et peut donc impacter leur santé.

Au-delà du surmenage lié à la surcharge de travail et de responsabilités, du déséquilibre que cela peut créer entre vie professionnelle et vie personnelle, le burn-out résulte directement de facteurs liés à l'environnement et aux conditions de travail :

- **Un manque de contrôle** : une autonomie et des marges de manœuvre parfois limitées dans la gestion de votre établissement (relations avec la tutelle, l'OGEC, les injonctions académiques ou ministérielles ...)
- **Un manque de reconnaissance ou de soutien** (de la hiérarchie ou au sein de l'établissement ...)
- **Les exigences émotionnelles** (par exemple les contact avec des familles qui peuvent se montrer mécontentes, en détresse, violent verbalement voire physiquement)
- **Un manque de moyens et une qualité de travail empêchée** (absence de secrétariat, maintenance des équipements et locaux insuffisante, toutes les tâches qui ne relèvent pas de votre mission et qui l'impactent car trop chronophages)





- **Des valeurs conflictuelles** : des conflits de valeurs entre les attentes institutionnelles et vos propres convictions éducatives ou managériales
- **De mauvaises relations sociales et de travail** avec les membres de votre équipe

AGIR DÈS MAINTENANT : COMMENT PREVENIR ET INTERVENIR ?

Pour autant, comme l'indique l'ouvrage de Jean-Yves Robin, « le burn-out des chefs d'établissements n'est pas une fatalité ». La prévention passe d'abord par une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des mécanismes du stress chronique et du burn-out. Dans les prochains articles, nous détaillerons :

1. Comment identifier les situations à risque, les signaux d'alerte, les profils des personnes plus particulièrement exposées
2. Les différentes phases du burn-out
3. Comment prévenir le burn-out



01 55 48 04 55



secretariat@synadec.fr



2-4 rue Chaintron
92120 MONTROUGE