

Prévenir l'épuisement professionnel des cadres scolaires : diagnostic et pistes d'action



Frédéric Yvon, Unige
Caroline Pulfrey, Unil

Objectifs de l'atelier

- 1. Identifier les indices du burnout**
- 2. Mieux comprendre ce phénomène
(le décrire et l'expliquer)**
- 3. En déduire des leviers d'intervention
(prévention)**

Organisation

Introduction

1. Un questionnaire (diagnostic)
2. Une étude de cas (comprendre)
3. Facteurs explicatifs (expliquer)
4. Pistes de prévention (prévenir)

Conclusion

Partie 1

Questionnaire

Les trois dimensions du burnout

- 1. Épuisement émotionnel**
- 2. Perte du sentiment d'accomplissement**
- 3. Dépersonnalisation de la relation**

Concepts proches

- **Stress et burnout**
- **Burnout et dépression**

Une question en suspens

1. Un syndrome....
2. Quel processus ?

Deuxième partie

Etude de cas

Une lecture individuelle et un partage en sous-groupes (4)

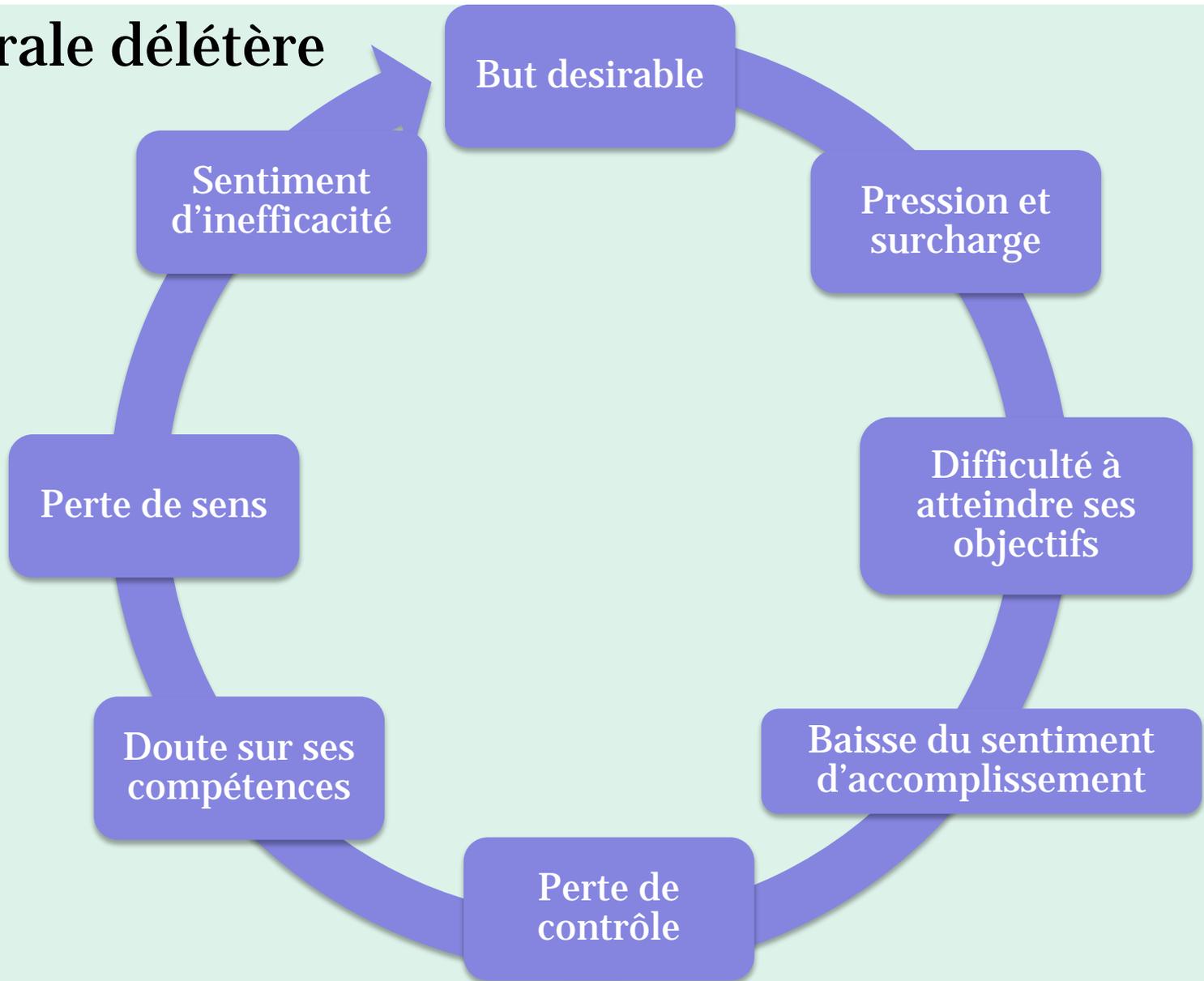
Que pensez-vous de ce cas ?

1. Est-il proche de cas que vous connaissez ?
2. En quoi est-il différent ?
3. Quels sont les éléments qui semblent manquer à cette description ?



Modélisation du processus

Spirale délétaire





Troisième partie

Analyse des facteurs

Facteurs explicatifs 1

- Des traits de personnalité ?
- Les personnes atteintes de burnout sont des personnes consciencieuses, perfectionnistes, qui accordent de l'importance au travail bien fait, qui ont des attentes élevées par rapport à leur travail

Facteurs explicatifs 2 – Le contexte

Les facteurs **individuels** n'expliquent pas tout...

Les facteurs sociaux

- Manque de soutien et de reconnaissance
- Les attentes sociales intériorisées
- Le climat

Les facteurs organisationnels

- Le management
- La répartition des rôles
- La culture organisationnelle

Quatrième partie

Prévenir

Quelles mesures de prévention ?

Connaissant les étapes, quelles stratégies pourrait-on mettre en place ?

1. Un désir d'accomplissement
2. Une charge de travail importante
3. Des difficultés à atteindre ses objectifs (voire des échecs)
4. Une baisse du sentiment d'accomplissement
5. Une impression de perdre le contrôle sur sa tâche
6. Un doute sur ses compétences (capacité à atteindre les objectifs)
7. Une questionnement sur le sens de son travail
8. Effondrement

1. Un désir d'accomplissement : **relativiser / maintenir des activités externes**
2. Une charge de travail importante : **revoir la distribution des rôles**
3. Des difficultés à atteindre ses objectifs : **mettre en commun, réfléchir et analyser ces difficultés avec d'autres**
4. Une baisse du sentiment d'accomplissement : **vivre des réussites, fêter des victoires**
5. Une impression de perdre le contrôle sur sa tâche : **objectiver l'origine des difficultés**
6. Un doute sur ses compétences : **se souvenir des réussites passées**
7. Une questionnement sur le sens de son travail : **renoncer ?**
8. Effondrement : **thérapies cognitivo-comportementales**

Maslach, Schaufeli, et Leiter (2001)

1. Une charge de travail soutenable
2. Sentiment d'autonomie (avoir le choix, le contrôle)
3. Reconnaissance & récompenses appropriées
4. Une communauté de travail qui soutient
5. La justice organisationnelle
6. Un travail valorisant qui a un sens

Bilan : *Une série de déplacements*

1. Fatigue physique et fatigue émotionnelle
2. Événement vs. processus
3. Facteurs individuels et facteurs collectifs
4. facteurs organisationnels (culture, climat) vs culpabilité individuelle

Une suite ?

Un projet de recherche

1. Valider les étapes du processus
2. Evaluer l'impact des facteurs organisationnels

Merci !!!