

Le burn out des dirigeants : des réponses ciblées

Défini comme un épuisement professionnel, le burn – out qui est apparu il y a une vingtaine d'année dans les services hospitaliers notamment les services de réanimation, touche aussi les professions libérales, les agriculteurs, les artisans et les dirigeants d'entreprises.

L'environnement économique actuel est un facteur de risque

Si l'on compare les sources de stress auxquelles sont confrontées les salariés, il semblerait que pour les dirigeants, des facteurs spécifiques liés à leur statut et à leur activité co - existent : l'incertitude liée au remplissage du carnet de commande ; le statut non protecteur pour les indépendants en cas de défaillance de l'entreprise ; la charge de travail pour les TPE où le dirigeant assume le commercial, la production et la gestion de son activité. A cela on peut ajouter la pression psychologique et financière liée à la sous-traitance et les problèmes de trésorerie que peuvent rencontrer immanquablement les toutes petites structures qui se sont endettées pour investir.

Des comportements individuels qui favorisent le burn out

Les traits de personnalité propres à l'individu favorisent également le burn – out : le perfectionnisme pour satisfaire des clients de plus en plus exigeants dans un environnement concurrentiel ; l'implication dans le travail allant jusqu'à la compulsivité pour maintenir « le bateau à flot » en négligeant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ; la propension à nier la fatigue et à refuser de voir les premiers symptômes ; sont autant d'éléments à prendre en compte dans l'analyse d'un burn - out.

Peut – on prévenir efficacement le burn – out ?

Si l'environnement externe du dirigeant est naturellement générateur de pression, il est donc utile de travailler sur soi pour mieux comprendre son propre mode de fonctionnement face aux facteurs d'exposition.

Le coaching individuel permet de réaliser un diagnostic et de proposer des solutions spécifiques, adaptées à chaque cas

Il est important en effet, par un accompagnement individualisé, d'identifier les stratégies que la personne mobilise dans son activité et de mettre en évidence celles qui sont efficaces face aux *stresseurs* et celles qui conduisent à la dépense d'un surcroît d'énergie sans générer de résultats positifs pour la personne.

La prévention du burn out exige donc une réponse adaptée au cas par cas.

Evelyne GUFFENS, coach HEC, dirigeante du cabinet EPITOME CONSEIL, spécialisé en santé au travail