

Burn out : biographie d'un concept



LE BURN OUT

Axel Hoffman,
médecin
généraliste à la
maison médicale
Norman Bethune.

● 1969

Première trace du terme burn out, utilisé par H.B. Bradley dans un article « Community-based treatment for young adult offenders » publié dans *Crime and Delinquency*, où l'auteur le définit comme un stress particulier lié au travail.

● 1974

Première description par la psychiatre Freudenberg qui décrit une perte d'enthousiasme accompagnée de divers symptômes physiques (fatigue, insomnie, maux de tête, troubles gastro-intestinaux) chez les bénévoles travaillant depuis quelques temps dans la clinique pour toxicomanes qu'il dirige à New York et confrontés à la résistance des patients au changement. Pour Freudenberg, le burn out est un état de fatigue chronique, de dépression et de frustration apporté par la dévotion à une cause, un mode de vie ou une relation qui échoue à produire les récompenses attendues et conduit en fin de compte à diminuer l'implication et l'accomplissement au travail. C'est la maladie du battant.

● 1976

Christina Maslach, chercheur en psychologie sociale, s'intéresse aux stratégies que déploient les soignants pour faire face à la charge émotionnelle de leur profession et constate que ses observations se retrouvent également chez des avocats exerçant auprès de personnes en difficultés sociales. Elle forge l'hypothèse que travailler avec d'autres, en particulier dans une relation d'aide, est au cœur du problème. Contrairement à Freudenberg qui insistait sur les facteurs personnels, elle situe davantage les causes du burn out dans l'environnement de travail.

● De 1974 à 1980

Depuis ses premières descriptions, le concept de burn out explose : on retrouve pas moins de quarante-huit définitions différentes dans la littérature publiée à ce sujet entre 1974 et 1980. En 1980, Cherniss propose une vision transactionnelle du burn out, où l'individu et l'environnement ne sont pas des entités séparées mais les composants d'un processus qui

s'influencent mutuellement et continuellement. Le déséquilibre entre les exigences du travail et les ressources de l'individu provoque un stress qui conduit à une tension, une réponse formée de fatigue, d'épuisement émotionnel, d'anxiété et aboutit à des changements de comportement, des stratégies qui représentent une fuite psychologique. Autre conception, celle de Alaya Pines, publiée en 1982 : d'après elle, le travail représente pour nombre d'individus une quête existentielle. Le burn out s'installe quand cette quête échoue ou plus précisément quand l'individu perçoit que, malgré ses efforts, il ne peut avoir un impact significatif sur son environnement.

● 1981

La définition la plus suivie sera celle de Maslach et Jackson, publiée en 1981, qui décrit le trépied : épuisement émotionnel, dépersonnalisation (déshumanisation) et réduction de l'accomplissement personnel (démotivation) chez les individus impliqués professionnellement auprès d'autrui. Ces trois piliers permettront la constitution d'un instrument de mesure du burn out : le *MBI* ou *Maslach Burn out Inventory*, outil qui est sans doute à la base du succès de cette définition (le burn out devient ce que définit le *Maslach Burn out Inventory*...).

● 1996

Depuis les premières définitions, les recherches ont mis en évidence que les facteurs d'organisation du travail pèsent sur chacune des dimensions du burn out, quel que soit le champ professionnel étudié. Pour Leiter et Schaufeli (1996), « le burn out est présent dans toute occupation dans laquelle les individus sont psychologiquement engagés dans leur travail », y compris les occupations qui n'impliquent pas une relation d'aide. Le *MBI* original, requalifié en *MBI Human Service survey* et qui reste employé auprès des professionnels de la relation, est étendu en *MBI General Survey* qui s'adresse à l'ensemble des individus au travail.

● Aujourd'hui

Les recherches sur le burn out continuent. Si des progrès théoriques permettent de comprendre mieux les processus sous-jacents, nous n'avons toujours pas de réelle théorie du burn

Mots clefs : santé mentale,
travail et santé.



tensions contemporaines entre facteurs organisationnels, interindividuels et intra-individuels. Il est à regretter que, dans les recherches sur le burn out, les analyses du premier facteur se cantonnent souvent au niveau micro-organisationnel ou micro-social au détriment de leur niveau « macro » tandis que beaucoup d'efforts sont faits pour identifier la part des variables de personnalité, « intra-individuels ». De même, au niveau interindividuel, belle part est faite au contact des clients, surtout ceux qui sont difficiles, tandis que l'environnement dans lequel se déroulent ces contacts attire moins l'attention des chercheurs. Pourrait-on parler d'un escamotage de la dimension socio-politique du burn out ? ●

out, nous manquons de perspectives intégratrices. Alors que les premiers travaux sur ce concept relevaient surtout des différentes branches de la psychologie, les développements actuels se situent clairement dans une conception pathogénique de la santé et la question qui se pose est : « pourquoi les individus souffrent-ils au travail ? ». Approche qui a fait surgir la question inverse, « salutogénique » : « pourquoi les individus profitent-ils des bienfaits de leur travail ? ». En fait, il s'agit de redéployer la signification que prend aujourd'hui le travail pour l'individu.

● Un concept en évolution avec son époque

Tous les auteurs s'accordent sur ce point : le burn out prend sa source dans l'environnement de travail. Mais en trente ans, les conditions de travail ont changé (tertiarisation accrue, culture managériale, flexibilité, raréfaction et insécurité de l'emploi, féminisation, dérégulation, perte de statut de certaines activités professionnelles, etc.) et la conception même du travail a évolué : l'idéal professionnel recule devant les valeurs du soi, matérialisées entre autres par la primauté des aspects économiques, l'intériorisation des contraintes et l'importance accordée à la vie privée, désormais sphère privilégiée de la réalisation de soi, d'affiliation et de tissage du lien social. Le concept de burn out tend ainsi à s'éclater en diverses formes et à refléter les