

Apaisement ou épuisement ?

Tendances professionnelles, causes et conséquences

Prof. Irina GUSEVA CANU

11ème Congrès HR Sections Romandes

9.09.2024, Lausanne



Epuisement professionnel (Burnout)

De quoi parle-t-on ? 1-Vision médiatique

<https://www.swissinfo.ch/eng/business/is-switzerland-becoming-the-burn-out-nation/49022698>

ああ

SWI swissinfo.ch

Swiss perspectives in 10 languages



Burn-out among Swiss workers reaches all-time high

Nov 2, 2023 • A record 50% of workers in Switzerland are not afraid of losing their jobs. Nevertheless, burnout is at an all-time high, says a survey.



Understaffed and overworked: Swiss doctors' harsh self-diagnosis

Nov 2, 2023 • A survey by the medical association reveals more stress, longer waiting times, and growing concerns about staff shortages.



Stress and burnout – is our job taking up too much space?

Oct 19, 2023 • What are the consequences of permanent stress and how can we find a way to deal with it? Join the discussion!



40% of workers in Switzerland feel exhausted

May 11, 2023 • Increasing stress and rising cases of burnout. Unions call for more effective rules on overtime, more holidays and less flexible working hours.

Epuisement professionnel (Burnout)

De quoi parle-t-on ? 2-Données officielles



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Office fédéral de la statistique

Communiqué de presse

Toujours plus de personnes sont stressées au travail

23.5.2024. La part des personnes qui déclarent ressentir du stress au travail a augmenté en dix ans et elle est passée de 18% en 2012 à 23% en 2022. C'est la plus forte progression enregistrée parmi les conditions de travail pouvant représenter un risque physique ou psychosocial pour la santé. Plus de la moitié (53%) des personnes stressées sont également épuisées émotionnellement dans leur travail et présentent un risque accru de burnout

Epuisement professionnel (Burnout)

De quoi parle-t-on ? **3-Vision médicale**

JAMA | **Original Investigation**

JAMA. 2018;320(11):1131-1150. doi:10.1001/jama.2018.12777

Prevalence of Burnout Among Physicians A Systematic Review

Lisa S. Rotenstein, MD, MBA; Matthew Torre, MD; Marco A. Ramos, MD, PhD; Rachael C. Rosales, MD;
Constance Guille, MD, MSCR; Srijan Sen, MD, PhD; Douglas A. Mata, MD, MPH

IMPORTANCE Burnout is a self-reported job-related syndrome increasingly recognized as a critical factor affecting physicians and their patients. An accurate estimate of burnout prevalence among physicians would have important health policy implications, but the overall prevalence is unknown.

182 études
dans 45 countries
(1991 - 2018)

142 définitions
≠ de burnout

Epuisement professionnel (Burnout)

De quoi parle-t-on ? **3-Vision médicale (CIM-10)**

Z73 - Problems related to life management difficulty

Z73 Problems related to life management difficulty

Z73.0 Burn-out

Z73.1 Type A behavior pattern

Z73.2 Lack of relaxation and leisure

Z73.3 Stress, not elsewhere classified

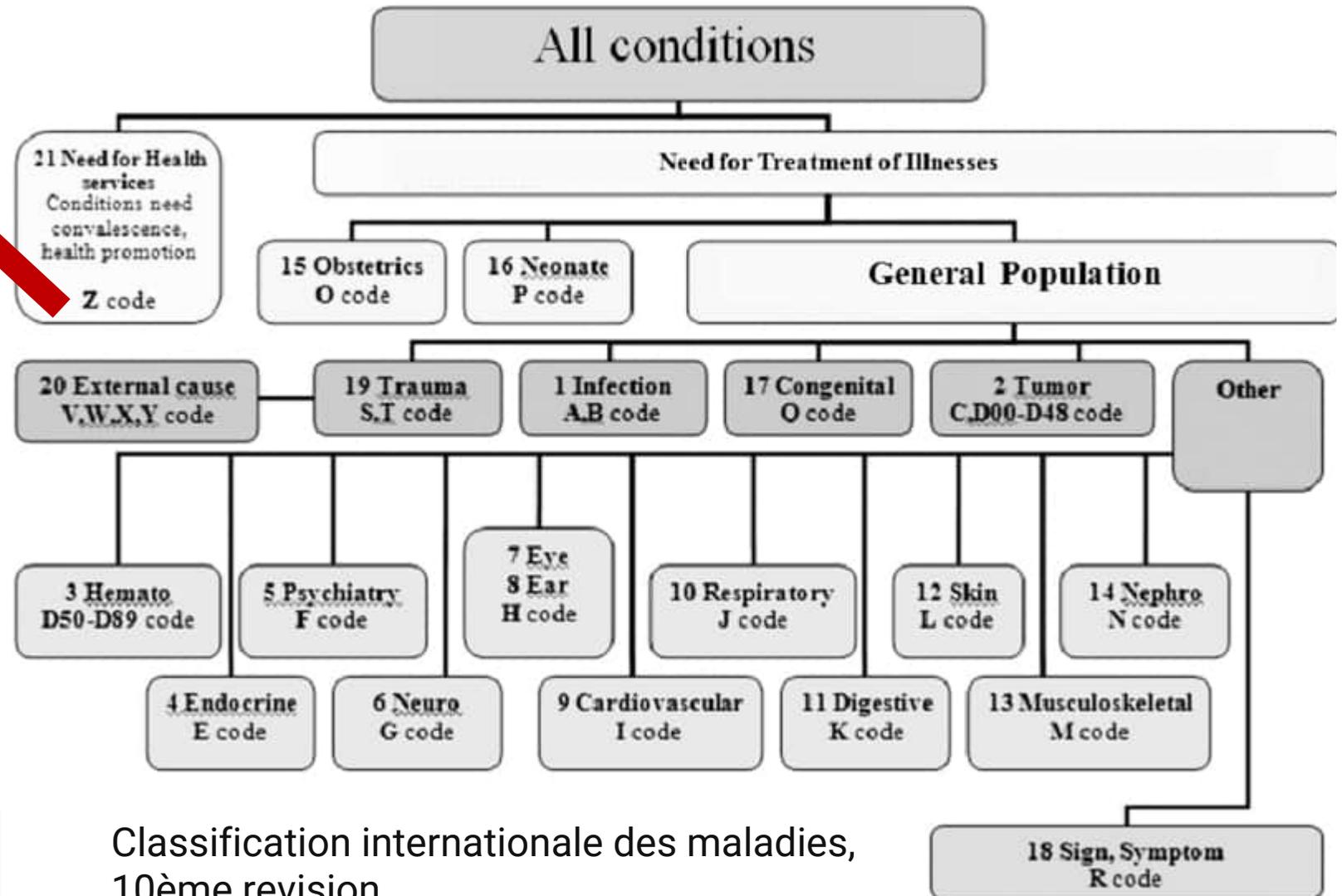
Z73.4 Inadequate social skills, not elsewhere classified

Z73.5 Social role conflict, not elsewhere classified

Z73.6 Limitation of activities due to disability

Z73.8 Other problems related to life management difficulty

Z73.9 Problem related to life management difficulty, unspecified



Classification internationale des maladies,
10ème revision

Épuisement professionnel (Burnout)

De quoi parle-t-on ? **3-Vision médicale (CIM-11)**

Définition dans le chapitre “Facteurs influençant l'état de santé ou le contact avec les services de santé” (Code Q85)

"Le burn-out est un **syndrome** conceptualisé comme **résultant d'un stress chronique sur le lieu de travail** qui n'a pas été géré avec succès.

Il se caractérise par trois dimensions :

1. un sentiment de perte d'énergie ou d'épuisement
2. une plus grande **distance mentale** par rapport à son travail, ou des sentiments de négativisme ou de cynisme liés à son travail
3. une diminution de l'efficacité professionnelle.

épuisement émotionnel

Maslach Burnout Inventory

Le burn-out se réfère spécifiquement à des **phénomènes dans le contexte professionnel** et ne devrait pas être appliqué pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie".

Epuisement professionnel

4-Vision épidémiologique

Prévalence avant Covid-19

Méta-analyse des études suisses *doi: 10.4414/smw.2022.w30229*

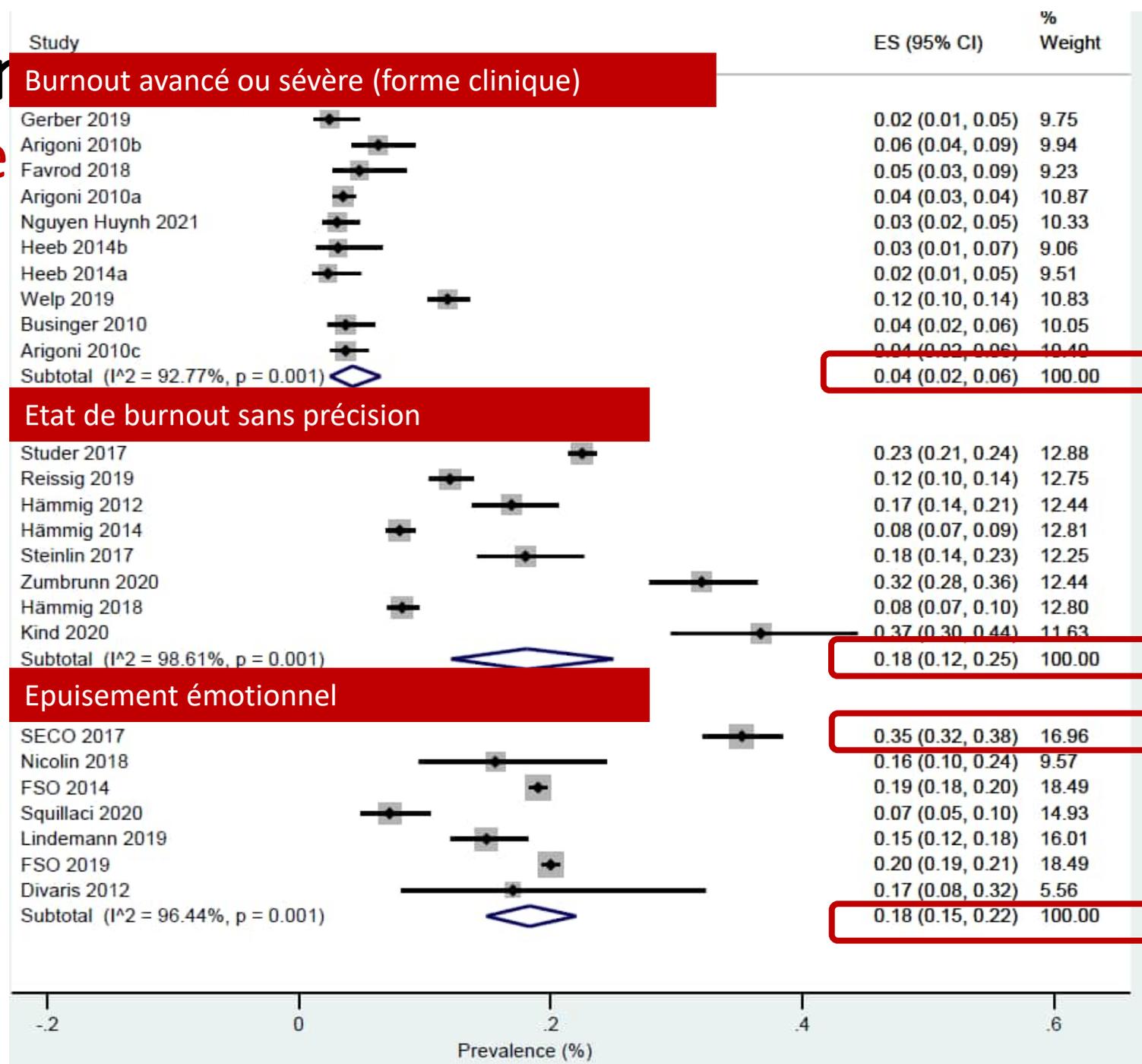
Proportion des consultations des personnes en burnout en Suisse

Médecins généralistes 5%

Psychiatres 8%

Psychologues 9%

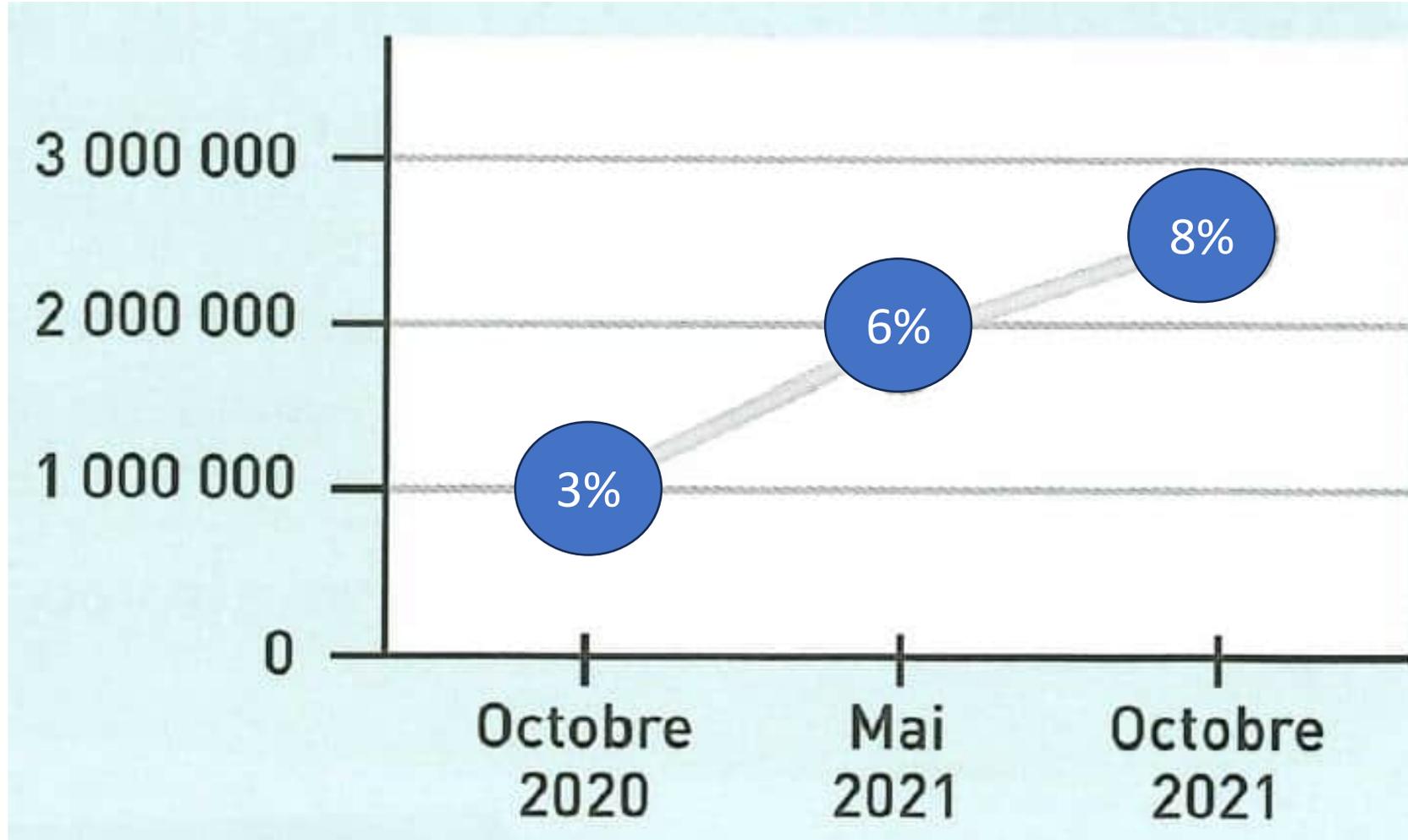
<https://doi.org/10.16908/issn.1660-7104/337>



Epuisement professionnel (Burnout)

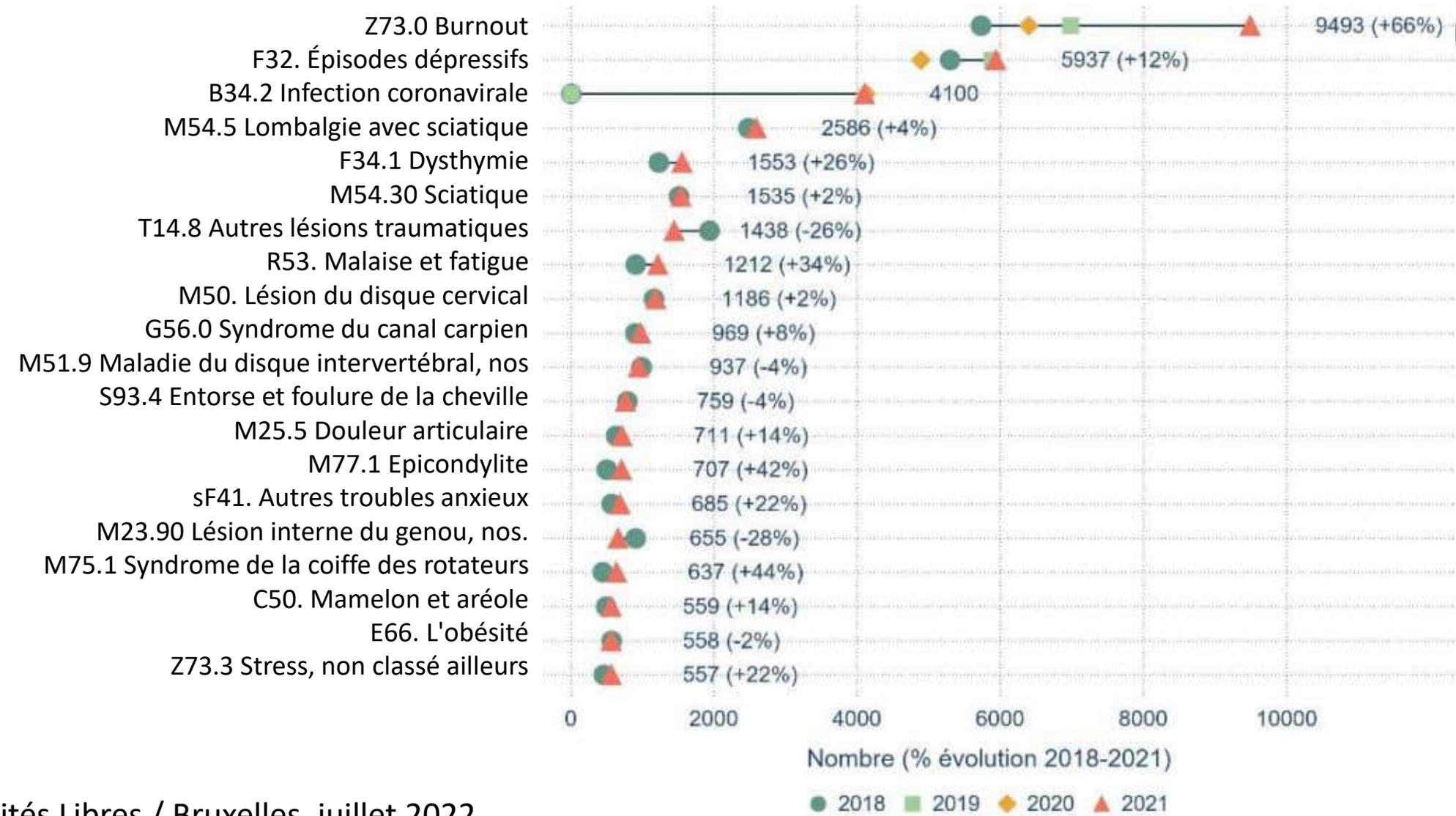
4-Vision épidémiologique: tendance temporelle

Prévalence du burnout sévère chez les salariés français



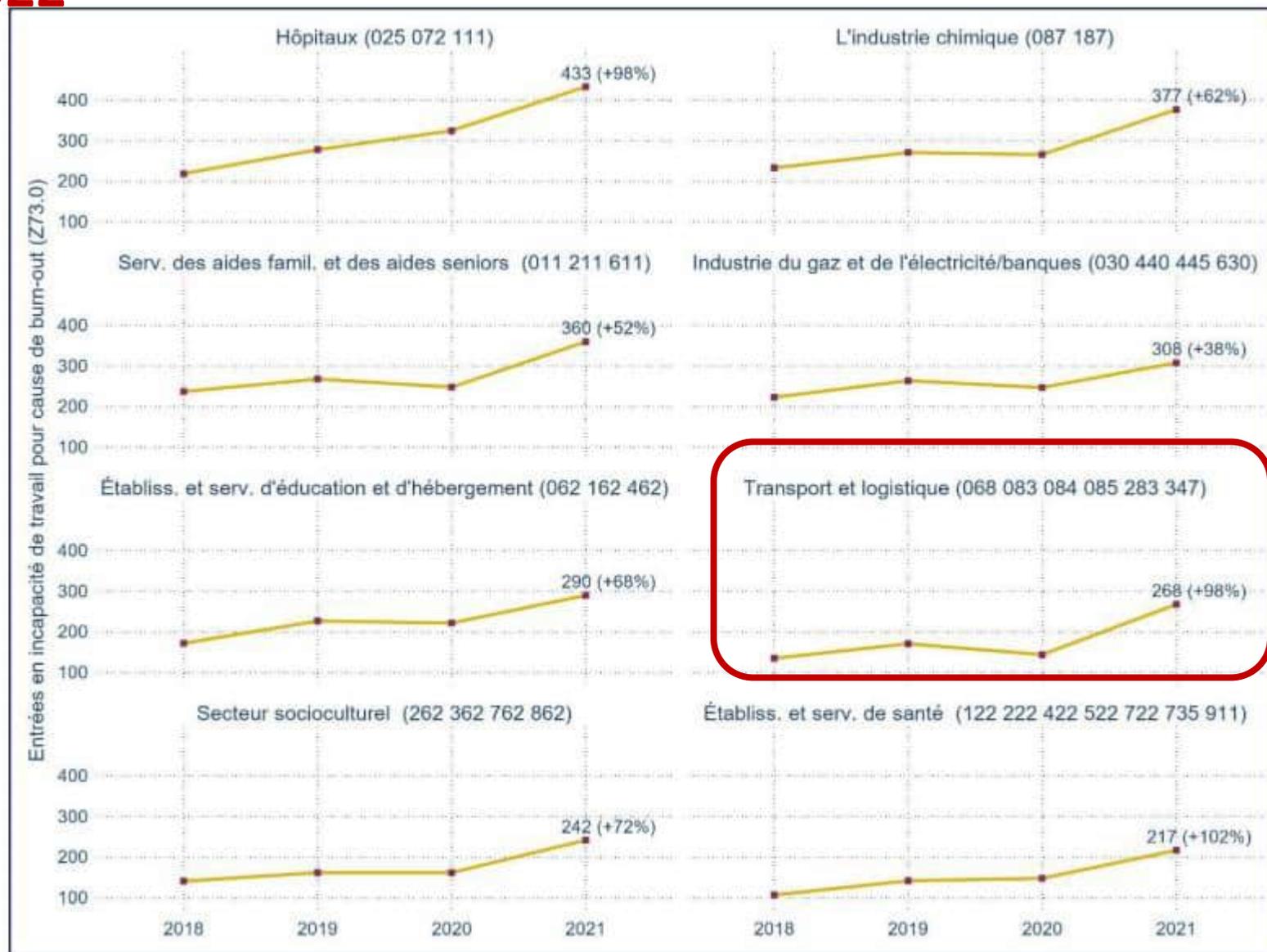
4-Vision épidémiologique: tendance temporelle

20 premières causes de l'incapacité de travail en Belgique



Entrées en incapacité de travail pour cause de burn-out, par secteur : évolution 2018 - 2022

Belgique

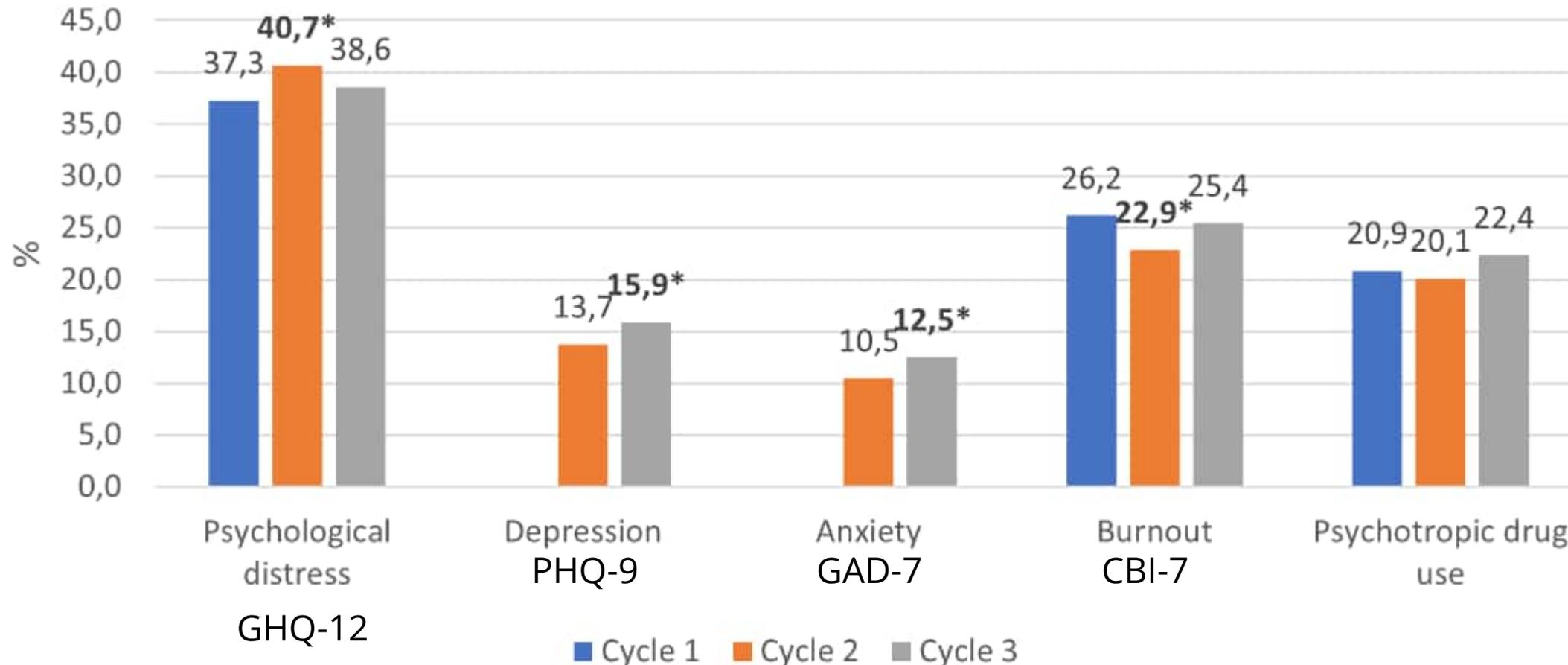




[FLASH Research : Evolution of mental health indicators in the first three cycles of ELOSMET study.](#) | [Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail \(openum.ca\)](#)

Evolution des indicateurs de santé mentale

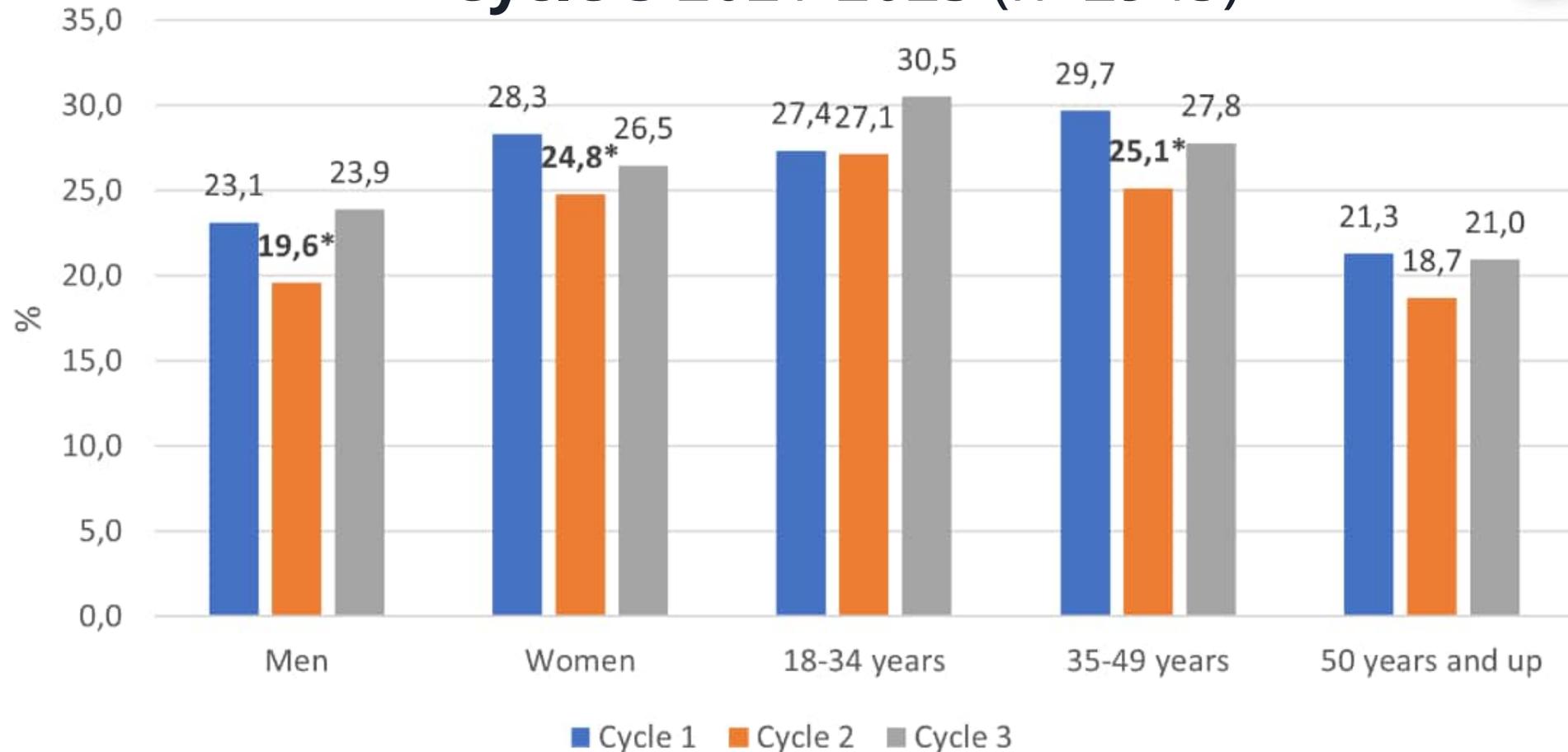
Cycle 1: 2019-2021 (n=3024), **Cycle 2** 2020-2022 (n=3501),
Cycle 3 2021-2023 (n=2945)





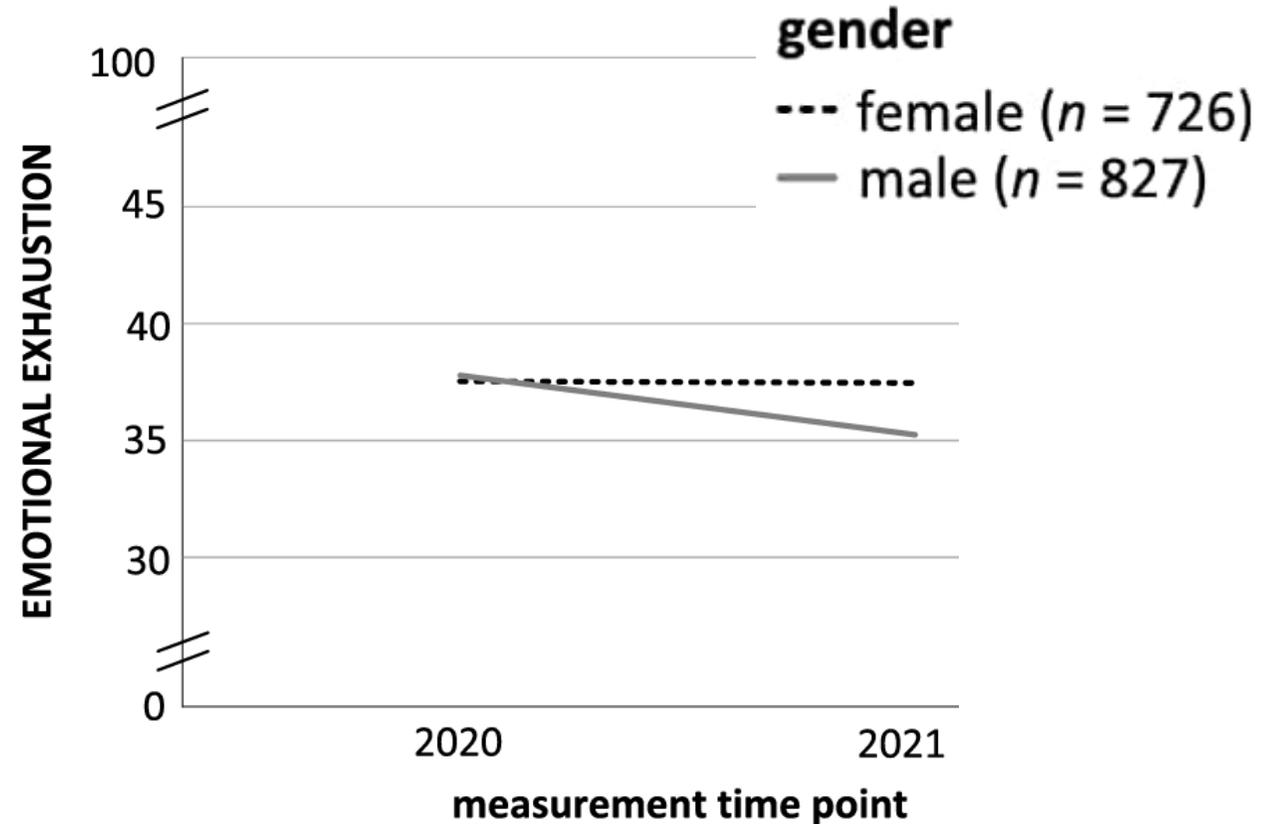
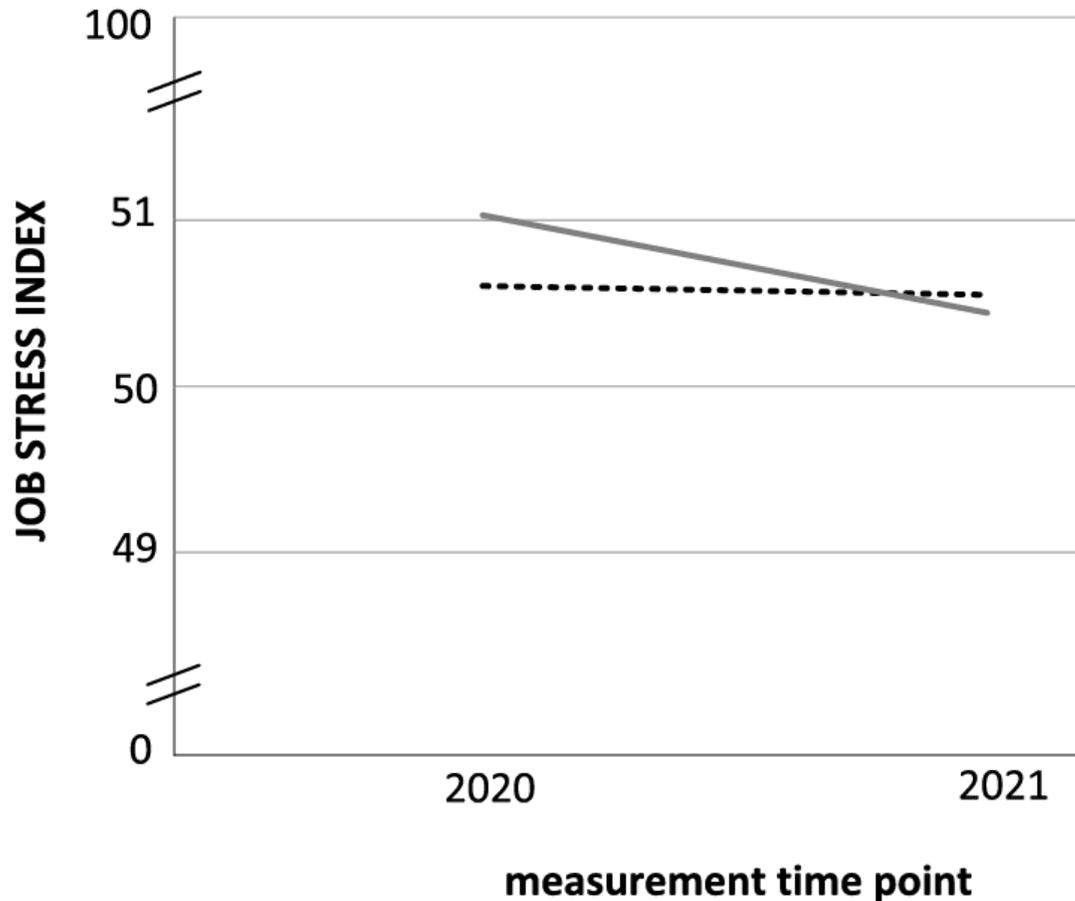
Evolution de burnout selon l'âge et le sexe

**Cycle 1: 2019-2021 (n=3024), Cycle 2 2020-2022 (n=3501),
Cycle 3 2021-2023 (n=2945)**



Stress at Work and Well-being Before and During the COVID-19 Pandemic

A 1-Year Longitudinal Study in Switzerland





Tendances de l'épuisement professionnel et de la durée des congés de maladie chez les adultes en âge de travailler suivis dans les cabinets de médecine générale en Allemagne entre 2012 et 2022

Journal of Psychiatric Research 172 (2024) 52–58

- L'étude a porté sur les patients de 442 cabinets de médecine générale
- 39 793, 46 708 et 50 721 patients ont été diagnostiqués avec un burnout entre 2012-2014, 2016-2018 et 2020 et 2022, soit une **prévalence** de **3,6 %**, **3,8 %** et **3,6 %**
- ↑ stat. significative chez les personnes âgées de 61 à 65 ans et ayant une morbidité
- Par rapport à la période 2012-2014, l'épuisement professionnel diagnostiqué en 2016-2018 et en 2020-2022 était associé à une probabilité plus élevée d'un arrêt-maladie de longue durée
- Cette durée est passée de $24,1 \pm 41,9$ jours sur la période 2012-2014 à $36,2 \pm 65,6$ jours sur la période 2020-2022
- «...des mesures de santé publique sont nécessaires de toute urgence pour améliorer la prévention du burnout en Allemagne»

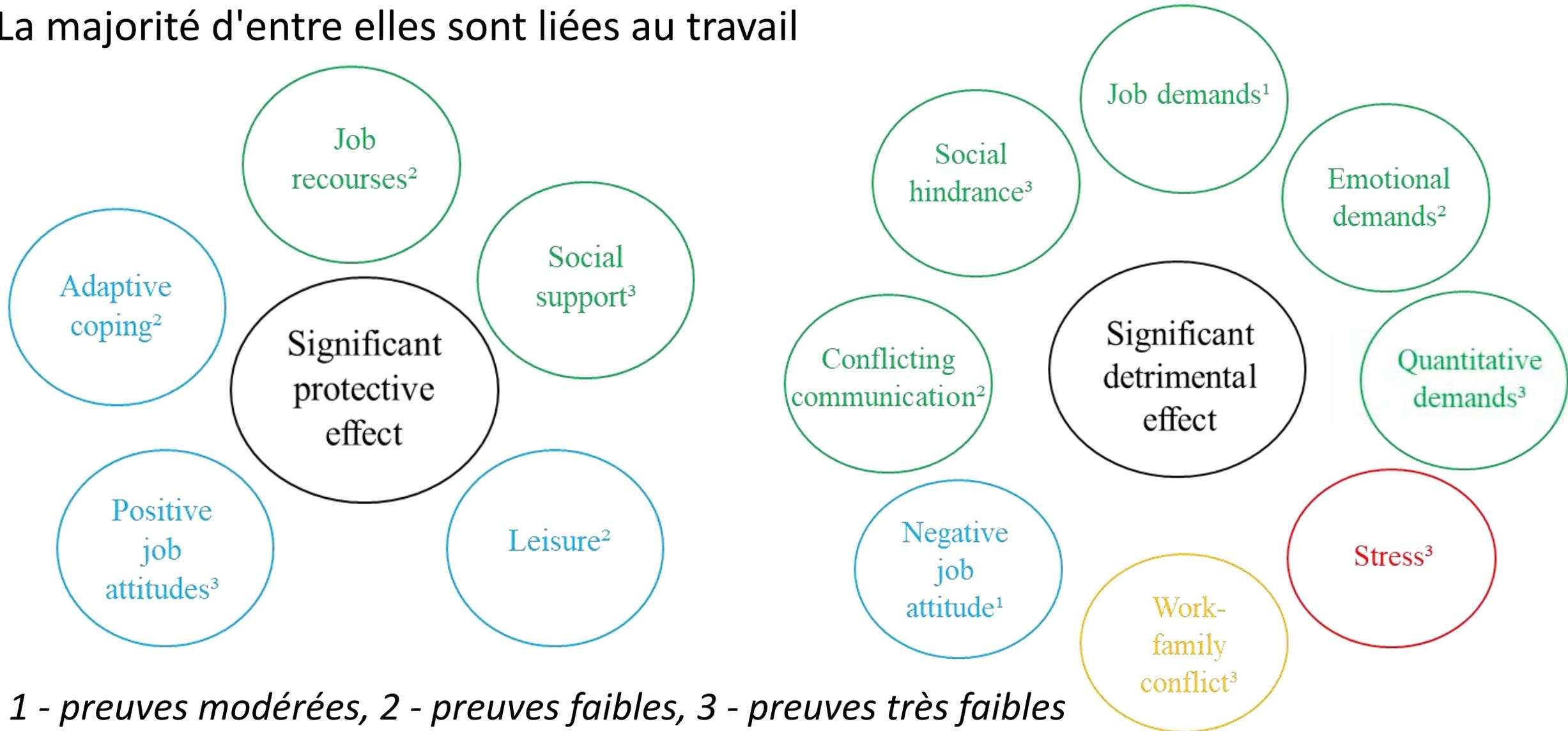
Conséquences du burnout

- Perte de productivité, absentéisme, arrêt-maladie long
- Baisse de la qualité du service, présentéisme
- Cout de remplacement
- Risque de surcharge pour les employées en place
- Risque de chronicité et évolution vers un trouble psychique sévère (TAG, dépression, suicidalité) ou une maladie organique
- Cout de traitement, de réhabilitation
- Impacte sur la famille et les proches
- Risque de «contagion», dégradation du climat interne et de l'image de l'entreprise

Facteurs de risque et facteurs préventifs

Seuls 13 facteurs sur 261 ont un effet significatif sur l'apparition du burnout

La majorité d'entre elles sont liées au travail



Les interventions sont-elles efficaces ?

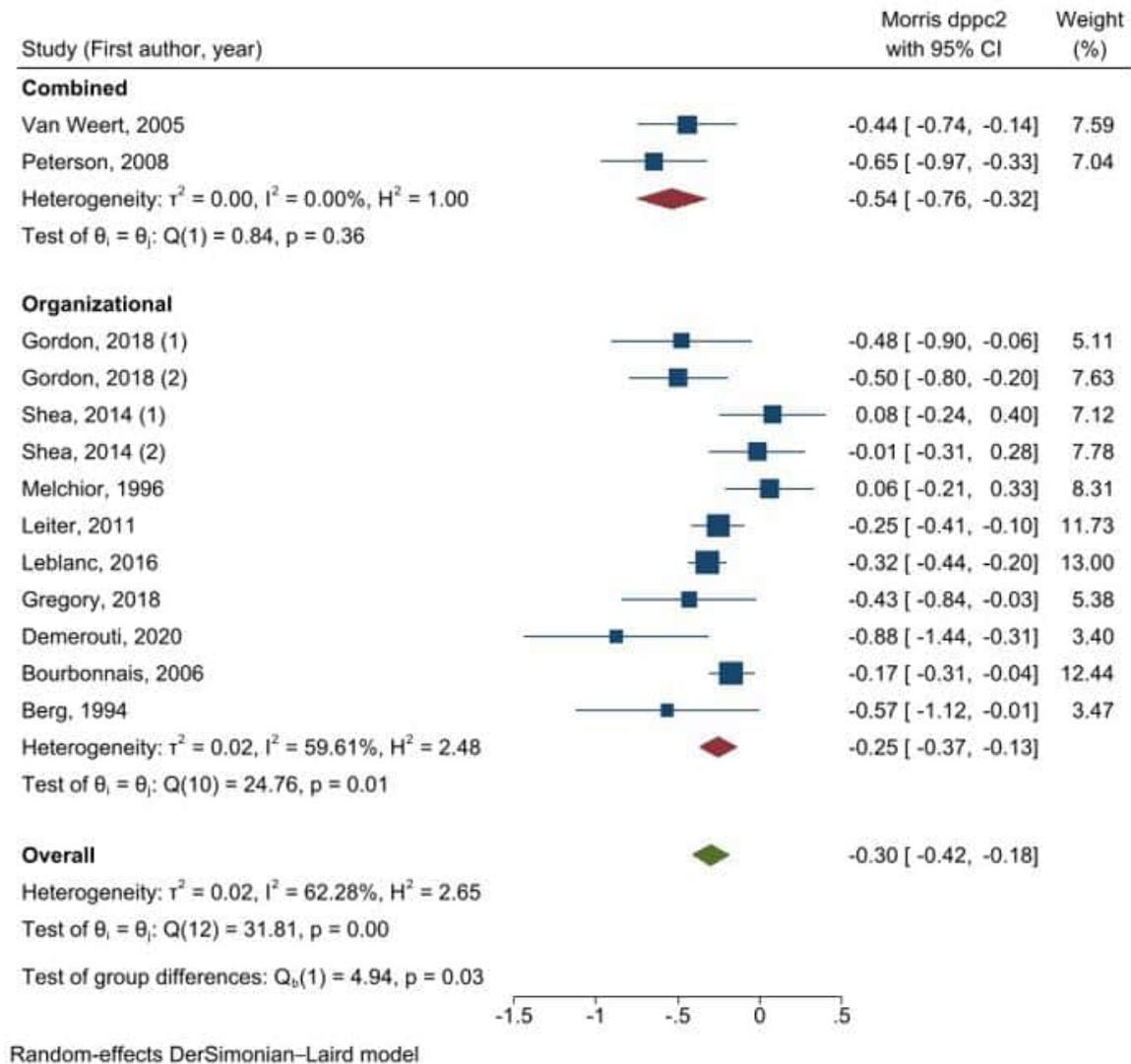


Figure 3. Meta-analysis of effect sizes from pre-test - post-test control design (d_{ppc2}) of organizational interventions to prevent occupational burnout, results of subgroup analysis by the level of intervention

Les interventions sont-elles efficaces ?

Interventions	Quality Cat..	Outcomes
		Burnout / Str..
Mindfulness/ Meditation	High	
	Low	
Education/ Information Provision	High	
	Low	
Psychological Therapies (Individual)	High	
	Low	
Exercise	High	
	Low	
Psychological Therapies (Group)	High	
	Low	
Organisational Modifications	High	
	Low	
Team Building	High	
Physical Environmental Modifications	High	
	Low	
Arts-Based Interventions	High	
	Low	
Mixed	High	

Waddel et al. Scand J Work Environ Health.
2023;49(4):235–248. doi:10.5271/sjweh.4087

- Positive effect
- Non conclusive
- No effect

Interventions	Quality Cat..	Outcomes
		Burnout / Str..
Pharmacotherapies	High	
Complementary And Alternative Therapies	High	
	Low	
Virtual Reality	Low	
Peer Support	High	
	Low	
Spiritual / Religious	High	
Compassion Fatigue	Low	
Stress Management	Low	

La prévention est-elle rentable ?

Economic evaluations of mental health interventions: A systematic review of interventions with work-focused components [Safety Science 132 \(2020\) 104982](#)

- **un niveau élevé de preuves en faveur des interventions de retour au travail et diminution de la durée des arrêts-maladie (prévention tertiaire)**
 - un gain de 958 € par salarié grâce à la réduction des coûts non médicaux et aux gains de QALYs et un bénéfice net supplémentaire de 658 € par salarié sur 12 mois. ([Lokman et al., 2017](#))
 - un bénéfice net supplémentaire de 4210 € par travailleur en faveur du groupe d'intervention et une période de récupération de 7 mois ([Lokman et al., 2017](#))
 - un programme de formation des cadres pour améliorer la communication sur le retour au travail qui a coûté 681,5 € par gestionnaire, a un **retour sur investissement de 10,9 € pour chaque € dépensée pour la formation** en raison d'une diminution de l'absentéisme pour cause de maladie ([Milligan-Saville et al., 2017](#))
 - les coûts de santé ont été réduits de 520 euros par travailleur dans le groupe d'intervention, qui a bénéficié d'un traitement basé sur des lignes directrices de la part d'un médecin du travail, au lieu d'accéder à des soins psychologiques (contrôles) ([Rebegeen et al, 2009](#))
- **preuves en faveur des interventions de prévention 1^{re} et 2^{re} limitées, faute d'études**

En conclusion...

- Divergence entre la vision médiatique et les résultats épidémiologiques
- Données agrégées suggèrent une amélioration pendant la pandémie
- Besoin des analyses plus précises et nuancées
- Intérêt et importance des études épidémiologiques et économiques en santé au travail
- Genèse de connaissances, pistes d'actions et preuve d'efficacité
- Besoin et bénéfices réciproques d'une collaboration entre les entreprises (direction et RH) et les chercheurs
- A poursuivre et renforcer !

Merci pour votre
attention !

irina.guseva-canu@unisante.ch

