

Épuisé(e) au travail ? Vous n'êtes pas seul(e).



Durant les confinements alors que la pandémie atteignait son pic, de nombreux employés ont dû travailler de chez eux. Et pour nombre d'entre eux, cela signifiait utiliser la table de la cuisine comme bureau, gérer la garde des enfants ou les cours en ligne durant les heures de travail, et se jeter frénétiquement sur le bouton de désactivation du son chaque fois que le chien aboyait. Pour les employés qui ont continué à se rendre sur le lieu de travail, un grand nombre s'est trouvé confronté aux problèmes de garderie et autres soucis – notamment celui de contracter le virus au travail.

Tout cela a eu des effets délétères. Selon une étude internationale¹ :

75 %

des personnes déclarent se sentir plus isolées socialement.

- **67 %** des personnes signalent un plus grand stress.
- **57 %** ressentent une anxiété accrue.
- **53 %** déclarent qu'elles se sentent émotionnellement plus épuisées.

Même si le taux de vaccination a progressé et que certaines écoles ont rouvert, de nombreuses personnes conservent ces sentiments. Et ceci pourrait être un signe d'épuisement professionnel.

Dans la 11^e version de la classification internationale des maladies (ou CIM-11) de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), l'épuisement professionnel y est décrit comme « un syndrome (...) résultant d'un stress chronique lié au travail qui n'a pas été géré avec succès ». Les signes d'épuisement professionnel incluent un sentiment d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négativistes liés au travail et une efficacité professionnelle réduite².

Combattre l'épuisement professionnel : conseils pour les employés

Si vous pensez ressentir les symptômes d'un épuisement professionnel, voici quelques conseils pour vous aider à gérer ces symptômes et éventuellement à réduire les causes :

Établissez vos limites. Si vous travaillez de chez vous, il peut être difficile de passer, en fin de journée, du mode « travail » au mode « à la maison ». Et même si vous êtes de retour au bureau, apporter votre ordinateur portable chez vous ou consulter vos e-mails sur votre téléphone peut vous donner le sentiment d'être constamment en train de travailler. Assurez-vous de vous « déconnecter mentalement » lorsqu'il est l'heure d'arrêter de travailler, car il a été démontré que ne pas le faire contribuait à l'anxiété, la dépression, l'épuisement émotionnel et la fatigue³.

Concentrez-vous sur votre bien-être. Respectez autant que possible votre routine⁴, et assurez-vous de dormir suffisamment. Mangez des repas sains et pratiquez des activités physiques (dehors, si possible). Si vous avez des jours de congés à prendre, prenez-les. Si vous pensez abuser d'alcool ou d'autres drogues, y compris les médicaments sur ordonnance, demandez de l'aide⁴.

Faites une pause⁵. En travaillant de chez soi, il est facile d'oublier de faire des pauses. Mais pensez aux fois où vous marchiez pour vous rendre aux réunions ou aller aux toilettes. Une marche de quelques minutes dehors peut pareillement revigorer votre esprit. Faire quelques étirements est aussi une très bonne idée.

Restez connecté(e). Il est encore judicieux de pratiquer la distanciation sociale, mais il existe d'autres façons de rester en contact avec les amis, la famille et même les collègues. Dans une étude, un tiers des employés a dit que leur équipe ne maintenait aucun lien social depuis que chacun travaillait chez soi et que ce manque d'interaction avait entraîné une plus grande probabilité de déclin de la santé mentale (19 %)¹.

Ne cachez pas vos sentiments. Parlez à vos collègues et votre manager de votre stress. Ils ne réalisent peut-être pas les défis auxquels vous devez faire face, comme l'enseignement de vos enfants qui se déroule en ligne ou le fait que vous n'avez pas un endroit calme où travailler. En vous ouvrant ainsi, vous encouragerez d'autres à partager leur situation, et savoir que vous n'êtes pas le ou la seul(e) dans cette situation favorisera un sentiment de solidarité. Si vous suivez un traitement pour un trouble mental comme l'anxiété ou la dépression, continuez-le⁴. Ou si vous pensez que vous avez besoin de plus d'aide, tournez-vous vers votre programme d'aide aux employés.

Au fur et à mesure que la vaccination progresse, la pandémie recule, mais le stress lié au travail risque de persister beaucoup plus longtemps. Si vous vous sentez dépassé(e), demandez de l'aide à votre manager ou à un professionnel de la santé.

1. Smith R. How CEOs can support employee mental health in a crisis. *Harvard Business Review*. May 1, 2020. Available at: <https://hbr.org/2020/05/how-ceos-can-support-employee-mental-health-in-a-crisis>. Accessed February 24, 2021.
2. World Health Organization: Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. May 28, 2019. Available at: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Accessed February 24, 2021.
3. Nigam JAS, et al. COVID-19 stress among your workers? Healthy work design and well-being solutions are critical. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). June 12, 2020. Available at: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2020/06/12/covid-19-stress/>. Accessed February 24, 2021.
4. CDC. Employees: How to cope with job stress and build resilience during the COVID-19 pandemic. December 23, 2020. Available at: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/mental-health-non-healthcare.html>. Accessed February 24, 2021.
5. CDC. Taking care of your emotional health. Available at: <https://emergency.cdc.gov/coping/selfcare.asp>. Accessed February 24, 2021.

Ce programme ne doit pas être utilisé en cas d'urgence ou de besoins de soins urgents. En cas d'urgence, appelez le 911 si vous résidez aux États-Unis et si vous résidez en dehors des États-Unis, appelez le numéro des urgences ou rendez-vous au service des urgences. Ce programme ne se substitue pas aux soins d'un médecin ou d'un professionnel de soins de santé. En raison de la possibilité d'un conflit d'intérêts, aucun conseil juridique ne sera offert concernant les problèmes impliquant des poursuites judiciaires contre Optum ou ses affiliés ou toute entité par lequel le correspondant bénéficie de ces services directement ou indirectement (p. ex., l'employeur ou le régime d'assurance-maladie). Ce programme et tous ses éléments connexes, en particulier les services aux membres de la famille de moins de 16 ans, peuvent ne pas être disponibles partout et peuvent changer sans préavis. Le niveau d'expérience et/ou d'éducation des consultants faisant partie du Programme d'aide aux employés peut varier selon les termes du contrat ou les exigences réglementaires des pays. Des exclusions et limitations de couverture peuvent s'appliquer.

Optum® est une marque déposée d'Optum, Inc. aux États-Unis et dans d'autres juridictions. Tous les autres noms de produit ou marques sont des marques de commerce ou des marques déposées qui appartiennent à leurs détenteurs respectifs. Optum est un employeur offrant l'égalité d'accès à l'emploi.