

Reconstruction de l'identité professionnelle post burn out

Quel capital social en héritage
pour les entreprises ?

Sabine Bataille – Sociologue

Colloque international COMPARISK 2013 - BORDEAUX

Work Shop n°4 – Dépression et burn out

Présidente Nicole Rasclé – Rapporteur Didier Truchot



Sociologue , Consultante :

- Information, sensibilisation,
- Observatoire marché cadre,
- Orientation,
- Mobilité,
- Recrutement,
- Formation des équipes RH

Mot clés : Trajectoire professionnelle / reconversion / mutation / entretien annuel / entretien seconde partie de carrière / marché potentiel / entretien conseil / bilan de compétences etc...

Missions :

- Accompagnement des **cadres** :
 - en activité, en veille, en réflexion
 - en transition professionnelle
 - en reconversion professionnelle
- Accompagnement des **entreprises** :
 - en recrutement
 - en gestion des carrières

Mot clés : Entretien Orientation / Entretien Professionnel / Entretien Annuel / Bilan d'Orientation / Reconversion

Origine de l'enquête sur le burn out :

- Tensions sur le marché cadre
- Cadres en souffrance
- Méthodologie nécessaire.. **mais insuffisante**
- Rapport au travail se modifie (BDCI ↗)
- Changement **de** travail = changement **du** travail



CIF à DAUPHINE / Partenariat ANACT



Mot clés : 2005 – Harcèlement – Souffrance au travail – Violence –
Démotivation – Sens au travail – Nouvelles attentes – Changement de
regard sur le travail – 10 000 cadres reçus – 5000 entreprises

1 Problématique et constats

2 Risques et opportunités

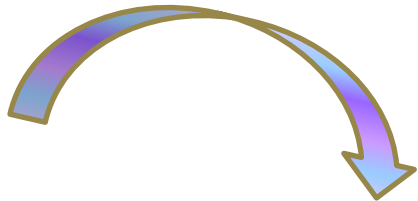
3 Enquête

4 Résultats

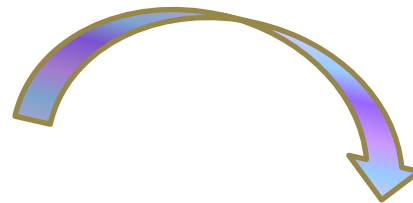
5 Perspectives et conclusion

- PROBLEMATIQUE ou RISQUES EN CASCADE ?

1. Comment **PREVENIR** l'épuisement professionnel ?



2. Comment /peut-on **RECONSTRUIRE** une identité professionnelle ?



3. De quoi héritent les entreprises en **CAPITAL SOCIAL**?

- ↗ Ouvrages sur le stress au travail...
- ↗ Essais sur le harcèlement, violence...
- ↗ Plaintes sur le travail, ravages...

...mais concrètement quid après ?



- 1- Comment EN sort-on ? (ds quel état)**
- 2 -Comment S'EN sort-on ? (quelles actions)**
- 3 -Quels impacts ? (trajectoires professionnelles)**

- Loi sur la durée de vie au travail (ANI)
- Obligation de durée (2de partie de carrière)

...ok, mais à quel coût social?



1- Etat des **ressources** des cadres ?
(compétences, motivations, aptitudes, santé)

2- **Capacités** et **aptitudes** face au travail ?
(cognitives, physiques, émotionnelle)

3 – **Etat du pilier** sur lequel reposer ce capital RH ?
(Bilan, coaching, formation)

- **RISQUES A EVITER :**

- Présentéisme, non engagement
- RH épuisée, vidées
- Carnage socio-professionnel

- **OPPORTUNITES A SAISIR :**

- Réfléchir au sens au travail (demande des cadres)
- Anticiper sa 2^{nde} partie de carrière
- Faire un point sur ses compétences et motivations

Demain, pour les cadres burn outés, l'enjeu sera :

- Comment **intégrer** le burn out dans sa carrière ?
 - Comment l'expliquer sur un cv ?
 - Comment expliquer une défaillance ?
- Comment **reconstruire/consolider** son identité ?
 - Comment rectifier une trajectoire ?
 - Comment changer de trajectoire ?
 - Comment renoncer pour avancer ?

- UN ANGLE SYSTEMIQUE ET PLURIDISCIPLINAIRE

- Comment > Pourquoi ?
- Ethno > Théorie
- Observation > Principes

Sociologie / Psychologie /
RH / Sciences de Gestion /
Management
Juridique / Droit social



=Principe **non pathologisant** et **dynamique (interactions)**
=Principe **non culpabilisant**, mais **responsabilisante**
(salarié / RH co-scénariste du développement)

- Emergence des **nouvelles formes sociales**
- **Interactions** systèmes/environnement/compétences

APPROCHE SOCIOLOGIQUE CONSTRUCTIVISTE

- **Posture systémique dynamique**

- Pourquoi > **Comment** → **Vers quoi ?**

3

2

1

- **Objectif visé :**

- **Modélisation** de la reconstruction post burn out

- **Précautions prises :**

- **3 / 5 ans** post burn out

- Risques de **réactivation** du trauma

- **Volontaires** et **concernés** (trop de témoins)

- **Espace de parole** (pas psy, mais narration thérapeutique)

LE BURN OUT : UN CHAGRIN D'HONNEUR

- Sujet médiatique... mais tabou (« *j'ai un ami qui...* »)
- Les cadres préfèrent **taire leurs difficultés**
- Les cadres préfèrent demander **un bilan de compétence** 😊

- **Victime-type :**
 - Aime son travail, Investie, professionnelle, rigoureuse
 - Reconnue comme très bon élément

- **Peur du diagnostic :**
 - Dépression réactionnelle
 - Epuisement, décompensation

- **Deuil :**
 - De quoi ?
 - De qui ?
 - Pour quoi ?

- LA RECONSTRUCTION : UN LONG CHEMIN...
 - Mémoire **autobiographique**
 - Réorganisation des **souvenirs**
 - **Remédiation** des souvenirs vécus
 - Mettre des **mots** sur les maux (verbalisation)
 - **Comprendre** les mécanismes professionnels
 - **Identifier** les facteurs organisationnels
 - En finir avec l'opposition individuel/organisation

• ... UN FIL D'ARIANE:

- Thème du **Combat**
- Thème de l'**Arrêt**
- Thème du **Temps**
- Thème de l'**Espace**
- Thème des Frontières/Limites
- Thème de la **Vigilance**
- Thème de l' **Affirmation**



Thème du **corps**

Thème de l'**écologie**

- FOCUS sur :

1. Concept du TEMPS
2. Concept de l'ESPACE



3. Concept d'IDENTITE

Concept du TEMPS

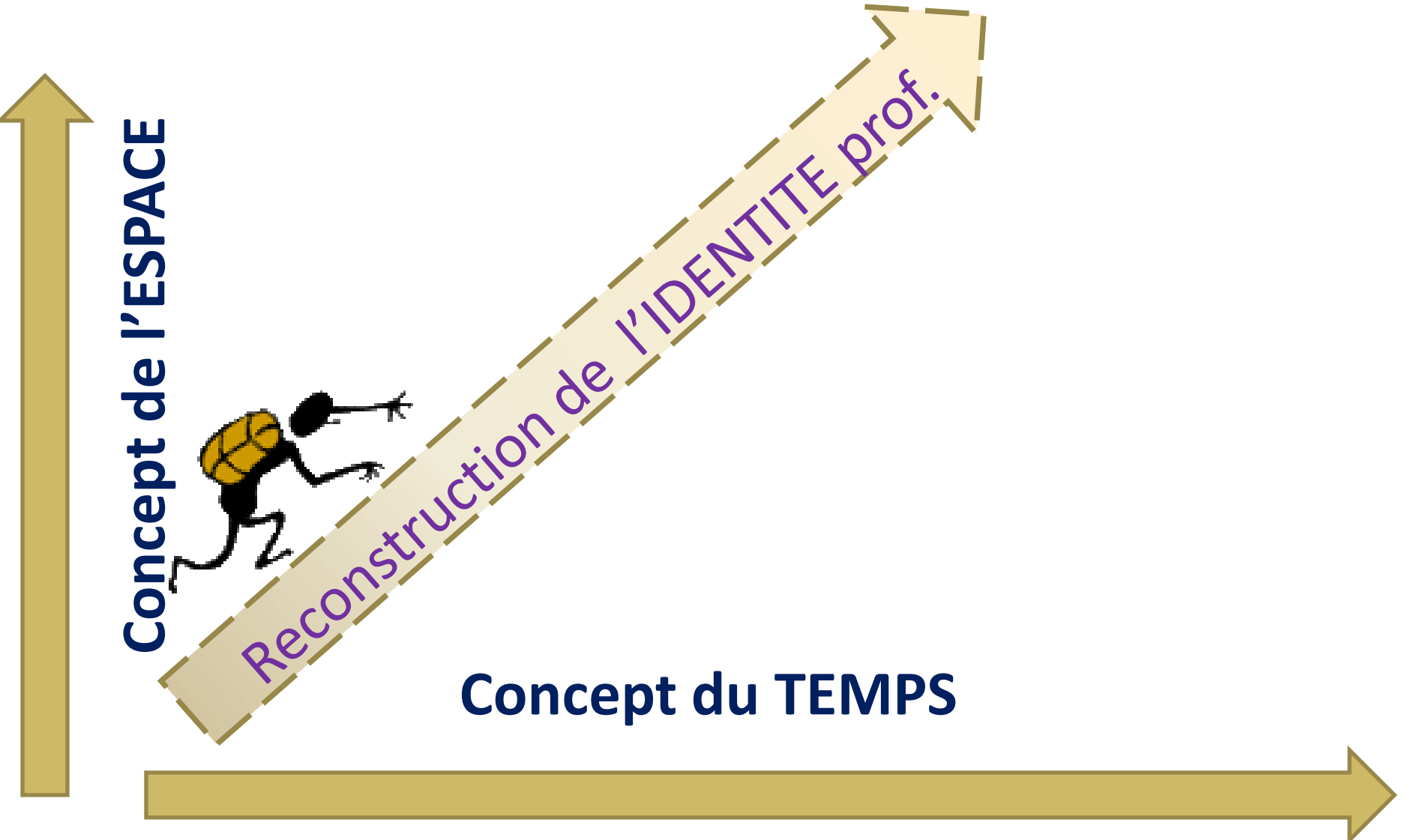




Concept de l'ESPACE

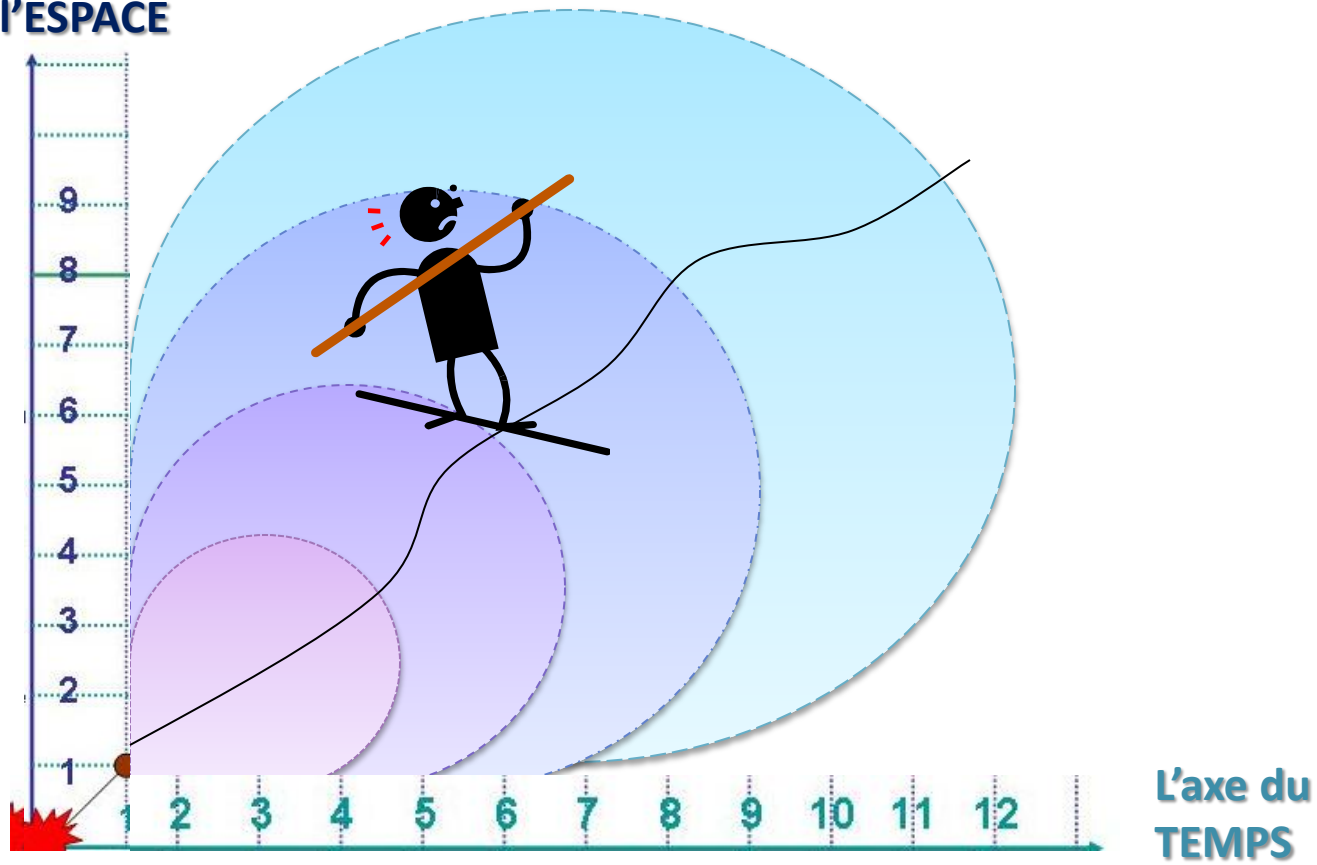


Concept du TEMPS



POSITIONS TEMPORELLES ET ESPACES TRAVERSES

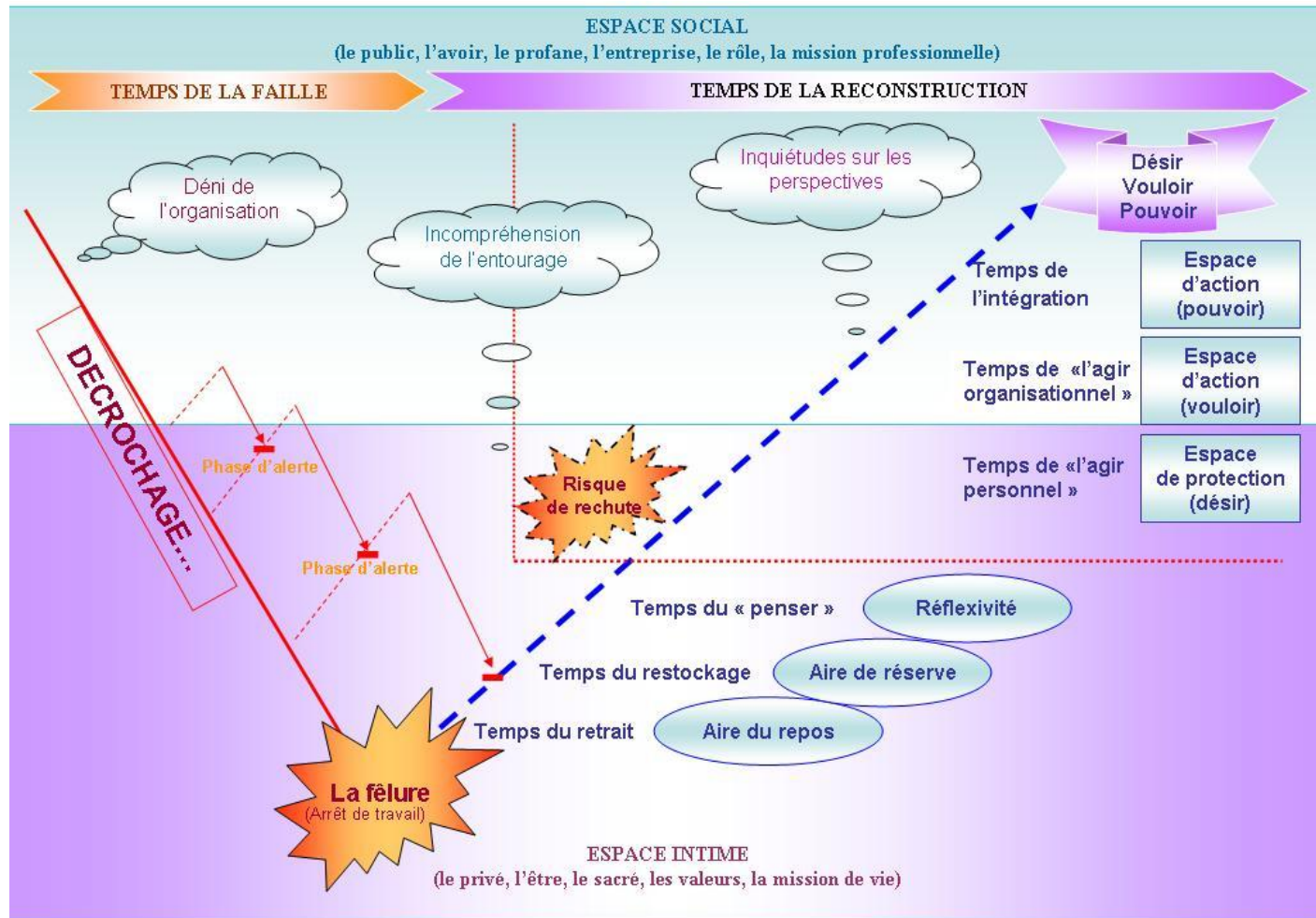
L'axe de
l'ESPACE



© Sabine Bataille

Se reconstruire après un burn-out, InterEditions, à paraître à l'automne 2013

Un concept lui-même en... construction



© Sabine Bataille

Se reconstruire après un burn-out, InterEditions, à paraître à l'automne 2013

LES IDEAUX TYPES RECONSTRUIT

- Les « *Artistes... incompris* »
- Les « *Ambitieux... désenchantés* »
- Les « *Funambules... en équilibre* »

LES IDEAUX TYPES RECONSTRUITS



- Les « *Artistes... incompris* » ©
 - S'affranchissent définitivement des anciens repères (démission, abandon de poste)
 - Risques de rupture sociale (DELD)
 - Ont plein de projets créatifs, décalés (voyages, art, cuisine, massage)
 - Reconversion professionnelle totale

Slogan : « *Il faut profiter de la vie, mais les autres ne me comprennent pas* ».

Tendance : « *Narcissique – Artiste – Créatif* »

LES IDEAUX TYPES RECONSTRUITS



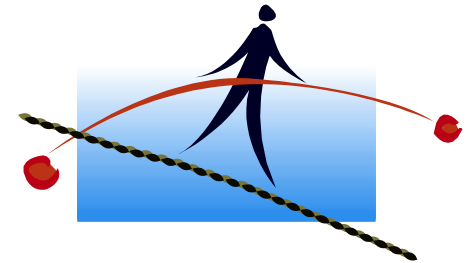
- Les « *Ambitieux... désenchantés* » ©
 - Le temps leur a manqué (temps partiel)
 - Créer de nouveaux repères (mobilité, déménagement, réorganisation perso/pro)
 - Aiment tjs leur travail mais l'investissent différemment
 - Ambitieux, ...mais plus réalistes (mesurent les risques)

Slogan : « *Pour vivre heureux, vivons cachés* »

Tendance : Lucide – Equilibre vie perso/pro

LES IDEAUX TYPES RECONSTRUITS

- Les « *Funambules en équilibre* » ©
 - Avancent pour ne pas tomber
 - Créent sans cesse de nouveaux repères
 - Vivent l'arrêt comme un sacrifice
 - S'emparent des dossiers à leur retour
 - Quête de leur utilité sociale
 - ...mais pas de projection vers l'avenir (nez guidon)



Slogan : « *Si je ne le fais pas, personne ne va le faire !* »

Tendance : Devoir-Activisme - Obligations

RECONSTRUCTION INDIVIDUELLE OU SOCIALE ?

- Le burn out **stigmatise** encore trop souvent l'individu...
- ...alors que les études **dénoncent** les causes **organisationnelles**...

LA DOUBLE CONTRAINTE DE LA RECONSTRUCTION

- **Oser dire non** = risque d'être **stigmatisé**
- **Pouvoir dire non** = risque de **(dé)classement**
- **La fin de la plainte** = un risque où « tout va bien »
- **Injonction paradoxale** :
 - Ne pas pouvoir ?
 - Ne pas vouloir ?
 - Evaluate-t-on la capacité (compétence) ou la lucidité (aptitude) ?

RAPPELONS QU'ON SE (RE)CONSTRUIT :

- **Au travail et par le travail :**
 - L'identité requiert un **autre** (alter ego)
 - Le travail comme lieu **d'interactions**
 - Le travail comme lieu de **protection**
 - Le travail comme lieu de **reconstruction**
 - Le travail comme lieu **d'expression de soi**

DES SOLUTIONS RESPONSABLES :

- 1. PREVENIR LES FAILLES ET CONSOLIDER LE COLLECTIF**
- 2. MISER SUR L'AGIR ORGANISATIONNEL**
- 3. CO CONSTRUIRE LA RECONSTRUCTION**

MERCI DE VOTRE ATTENTION A TOUS !

SABINE BATAILLE

06.64.68.36.45

Bataille91@gmail.com