

# LES RENDEZ-VOUS DE L'EMPLOI

## Le burn-out va-t-il devenir un problème de santé publique?

**S**elon l'enquête de Promotion Santé Suisse de 2020, trois personnes actives sur dix (29,6%) subissent des contraintes ou se voient fixer des objectifs pour lesquels on ne leur donne pas les moyens d'y répondre.

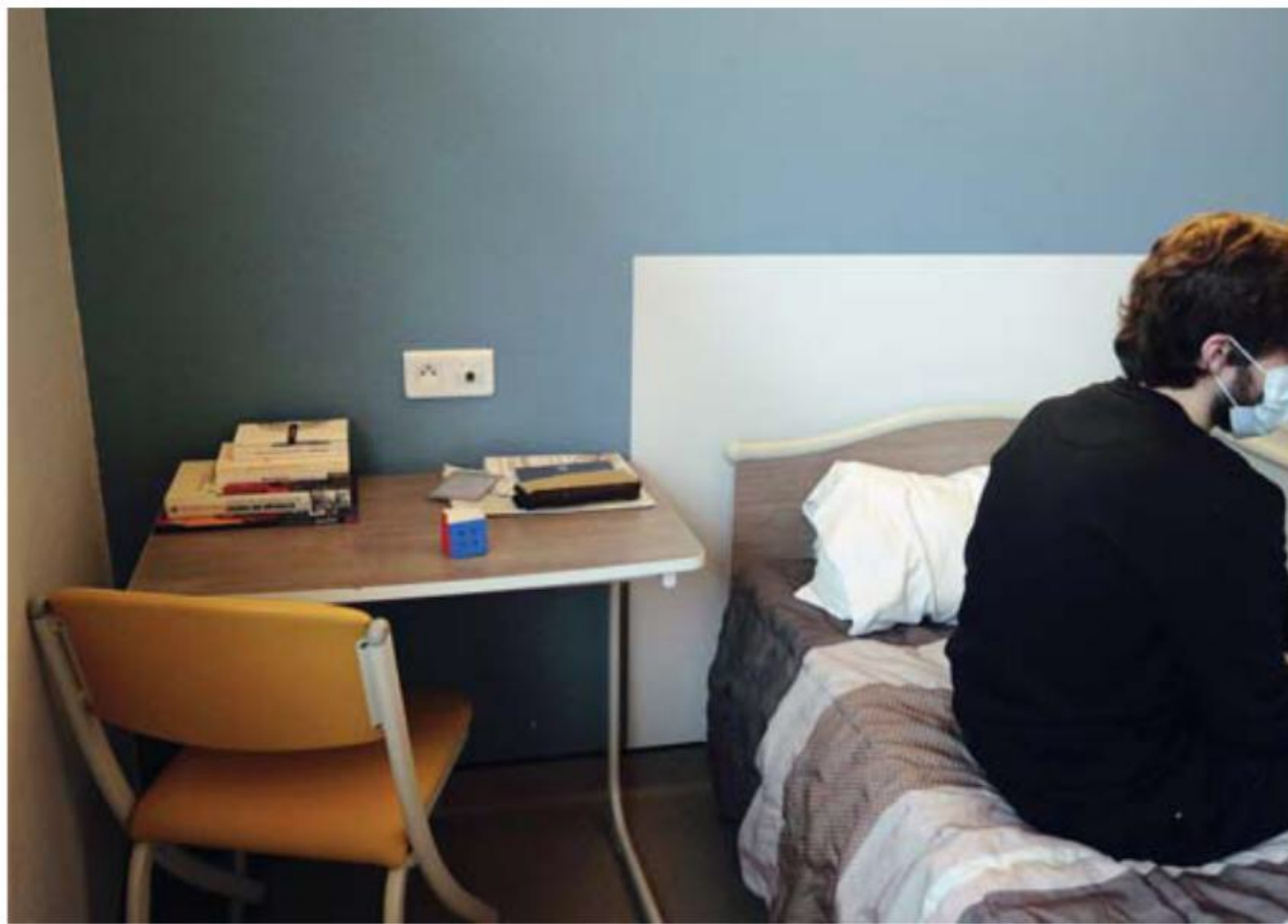
Doit-on s'attendre à ce que le burn-out devienne un problème de santé publique, imputable à une transformation économique du monde du travail et de ses exigences de performance, lesquelles deviennent démentes et aspirent l'être humain dans cette spirale sans fin, aliéné par un système qui ne produit plus de sens, à part les exigences d'une société mondialisée?

### Perte de la maîtrise du travail

Selon l'OMS, le travail n'est pas l'unique responsable. Dans sa dernière Classification internationale des maladies (CIM11), l'OMS définit le burn-out comme un syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès et qui se caractérise par trois éléments: un sentiment d'épuisement; du cynisme ou des sentiments négativistes liés à son travail; et une efficacité professionnelle réduite. Il est également important de spécifier que c'est un phénomène exclusivement relatif au contexte professionnel.

Les principales causes du burn-out sont une perte de maîtrise du volume de travail, une marge de manœuvre insuffisante et des conflits interpersonnels. Il frappe souvent des collaborateurs très engagés et/ou motivés par la performance, donc très productifs et souvent avec un sens de la loyauté qui dépasse la moyenne et ne voulant pas se plaindre des défis qu'ils souhaitent mener à bout coûte que coûte.

Cette surcharge de travail s'effectue souvent sous pression, accompagnée des responsabilités qui vont avec. La personne bénéficie de toujours



KEYSTONE

moins de moyens et doit parfois subir de l'intimidation, voire risque de perdre son poste. À cela s'ajoutent les pressions occasionnées par une disponibilité en tout temps – notamment par le biais des e-mails, téléphones portables, ordinateurs professionnels – qui nécessite une bonne organisation.

La rupture n'est pas immédiate, mais la souffrance et l'épuisement s'installent petit à petit, et on peut constater une perte de performance, de concentration, de créativité et d'intérêt dans presque tous les domaines avant que la chute ne soit fatale. Cette usure professionnelle progres-

sive va générer un trop grand écart entre les attentes du salarié et la réalité du travail, les émotions seront totalement faussées et la focalisation se fera essentiellement sur tout le négatif. Il est très compliqué d'intervenir pour l'employeur, car le collaborateur n'est souvent pas conscient du problème et, une fois les premiers symptômes installés, il est souvent trop tard. L'employeur n'ayant pas été informé auparavant ne pourra plus satisfaire à son obligation de protection de la personnalité.

Pour comprendre et favoriser cette évolution, la première chose est d'écouter la personne et de la

considérer dans son ensemble, pour comprendre la situation et l'aider à développer des solutions adaptées. Lorsque la personne envisage ou peut garder son poste, il est souhaitable de diminuer pour un temps sa charge de travail, afin d'éviter de retomber dans une situation de surmenage. Cependant, quand c'est l'environnement de travail qui a été la cause du syndrome, un changement au sein de l'entreprise ne peut être que conseillé et, dans certains cas, il sera obligatoire pour la personne de se réorienter, au sein de la même entreprise ou pas.

### Accompagner et rassurer

Tout au long de la phase d'accompagnement individualisé, au travers d'entretiens individuels et sur le lieu de travail, il faut apporter à la personne de la reconnaissance, du respect et de la confiance, dans le but de développer ses ressources personnelles et professionnelles.

Une réinsertion durable, adaptée à la situation personnelle et de santé au sein même de l'économie, dépend des compétences de l'accompagnant, de la prise en compte des risques psychosociaux, du résultat et du suivi d'un bilan psychométrique, qui offriront des possibilités à la personne de se réapprendre, de prendre des initiatives et de participer aux décisions... Et surtout, sans oublier que le temps et la patience restent les paramètres essentiels à une évolution positive et durable.

DAVID GIRARDIER

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL  
WWW.CAP-PRO.CH



## EMPLOIS

 **LA COURTE ECHELLE**

**La Courte Echelle à Neuchâtel,**  
lieu d'accueil enfants-parents (de type Maison Verte),  
recherche

**accueillante / accueillant**  
pour compléter son équipe de professionnelles

**Sont requises:**

- Formation dans les domaines de la santé ou du social (éducateur, psychologue, infirmier, psychomotricien, sage-femme, ...)
- Expérience professionnelle avec de jeunes enfants et leurs parents
- Capacité d'écoute, d'observation et de parole
- Aptitude à travailler en équipe (travail en duo, participation à des réunions et supervisions)

**Temps de travail indemnisé**

- 1 demi-journée par semaine, horaires variables
- Intérêt à s'engager dans un cadre associatif

**Entrée en fonction**

- Septembre 2021

Dossier de postulation à envoyer à **La Courte Echelle**, par messagerie à: **info@lacourteechelle.ch** jusqu'au **25 avril 2021**

 **éorén**  
école  
obligatoire  
région  
Neuchâtel

L'éorén est une école obligatoire régionale multi-sites et organisée en cinq centres scolaires: [www.eoren.ch](http://www.eoren.ch)

Afin de compléter son équipe de direction l'éorén met au concours le poste suivant :

**Directeur-trice adjoint-e du cycle 2  
au Centre des Terreaux à 100%**

En cas d'intérêt, le descriptif complet du poste ainsi que son cahier des charges se trouvent sous [www.eoren.ch/secretariat-eoren/presse/](http://www.eoren.ch/secretariat-eoren/presse/)

### Notice of Appointment of a Liquidator under Section 204 of the BVI Business Companies Act.

#### Global Management Overseas Limited

(IN VOLUNTARY LIQUIDATION)

Company No. 487230

**NOTICE** is hereby given pursuant to Section 204, subsection (b) of the BVI Business Companies Act, 2004 that the Company is in voluntary liquidation. The voluntary liquidation commenced on 19 March 2021. The Liquidator is Me. Patrick Frunz of Fer, Frunz, Schwab, Espacite 2, 2301 La Chaux-de-Fonds, Switzerland.

Dated 19 March, 2021.

(sgd) **Me. Patrick Frunz**  
Voluntary Liquidator

 **SASC**  
SERVICE D'ACTION SOCIALE  
COURTELARY

Nous mettons au concours, pour notre Service d'action sociale Courtelary et en collaboration avec les directions des écoles de plusieurs communes membres de notre service deux postes de:

**Travailleur-euse social-e  
en milieu scolaire 80-100 %**

Ces postes englobent une part d'activité sociale en tant que curateur-trice professionnel-le.

**Entrée en fonction: 1<sup>er</sup> août 2021 ou à convenir.**

Le Service d'action sociale Courtelary est un service social polyvalent chargé d'apporter une aide sociale à la population de ses communes membres. Deux postes de travailleur-euse social-e en milieu scolaire vont se créer pour les écoles de plusieurs communes membres de notre service afin d'apporter aux enfants et aux jeunes un soutien face aux problématiques quotidiennes qui peuvent se poser dans et autour du cadre scolaire.

Un pourcentage d'environ 40 % sera dédié à des tâches de curateur-trice pour la représentation, l'assistance personnelle et l'accompagnement des personnes concernées dans les domaines de compétence définis par l'Autorité de protection de l'adulte et de l'enfant.

Délai de postulation: 19 avril 2021

Consultation de l'offre détaillée sur notre site internet **[www.sasc.ch](http://www.sasc.ch)**

Service d'action sociale Courtelary, Fleur de Lys 5, 2608 Courtelary