

« Prédire l'épuisement professionnel : l'influence du concept de santé émotionnelle » de Philippe Dalliard

Points importants relevés pour le Bénévolat Utile :

1. Plus les personnes peuvent exprimer leurs talents, moins elles souffrent des symptômes d'épuisement professionnel (relation transversale entre le travail et le bénévolat), les facteurs intrinsèques prédisent l'épuisement professionnel et favorisent la satisfaction au travail
2. L'adéquation entre le Faire et l'Etre qui permet de vivre du Flow (conditions qui permettent de ressentir une émotion bénéfique, passagère et inconsciente), c'est-à-dire d'être intrinsèquement satisfait dans son travail. La personne ressent alors à la fois du plaisir à faire ce qu'elle fait et se montre performante de par l'association réussie entre les compétences clés et les émotions (plaisir) ressenties
3. Les facteurs générant la santé émotionnelle peuvent être considérés comme des « antidotes » potentiels à l'épuisement professionnel
4. Un travail qui au départ avait du sens et du défi peut devenir déplaisant, vide de sens. L'énergie se transforme en épuisement, l'implication en cynisme et l'efficacité en inefficacité
5. Une autre étude (Eisenberger & al, 2005) montre que l'utilisation des habiletés (compétences clés) contribue significativement à la satisfaction au travail et à la motivation et qu'il s'agit d'une ressource importante qui permet de modérer les effets du stress et donc de l'épuisement professionnel
6. Les résultats de la présente étude ont démontré que les dimensions relatives à l'expérience du flow (se sentir impliqué émotionnellement, se sentir qualifié), que celles relatives à l'exercice du talent dans son travail (faire ses compétences et faire les activités souhaitées) étaient liées de façon significative. Elles diminuent les risques d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation et elles augmentent la dimension de l'accomplissement personnel
7. Les ressources (processus motivationnel, tous les aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels) réduisent les contraintes au travail et les coûts

psychologiques et physiques associés, favorisent la réalisation des objectifs au travail ou encore stimulent l'engagement et préviennent l'épuisement.

8. Lorsqu'il y a dysfonctionnement de la relation entre la personne et son environnement de travail, cela va générer une rupture de l'harmonie entre le Faire et l'Être. En absence d'alternatives pour restaurer cette harmonie, la personne va devoir composer avec ce stress. A la longue, cela peut devenir trop pesant, ce qui peut conduire à l'épuisement professionnel.
9. La première récompense au travail ne réside pas dans les avantages matériels offerts en échange, mais dans les émotions positives (bien-être) que l'on ressent en travaillant. De par leurs effets bénéfiques, les facteurs de motivation intrinsèque peuvent être considérés comme des ressources qui permettent aux individus de réduire l'impact des contraintes et ainsi de mieux résister aux effets des événements stressants dans leur environnement.
10. Selon Maslach, Schaefer & Leiter (2001), « les personnes sont capables de tolérer une charge de travail plus élevée si elles attachent de la valeur au travail et sentent qu'elles font quelque chose d'important ou si elles se sentent récompensées pour leurs efforts »
11. Est-ce l'absence de motivation intrinsèque (non-flow) qui sert de précurseur à l'épuisement professionnel ou est-ce l'épuisement professionnel qui déforme la perception du travail et empêcherait de voir les aspects positifs ? Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi (1990)
12. **La rupture entre le Faire et l'Être serait la raison même de l'épuisement professionnel en devenant une source de stress**
13. Cette étude met en avant l'importance d'intégrer les facteurs de motivation intrinsèque comme éléments explicatifs de l'épuisement professionnel
14. Importance d'intervenir sur le contexte de travail afin d'arriver à une meilleure harmonie entre la personne et son travail et à travers un aménagement/enrichissement des activités.