

Ennéagramme et burn-out

Comprendre les chemins d'épuisement pour mieux accompagner

Ennéagramme et burn-out	1
Lorsque la stratégie de réussite devient une stratégie d'épuisement	2
Le burn-out n'est pas une faiblesse individuelle	2
Ce que l'Ennéagramme peut apporter	3
Les trois centres face au risque d'épuisement	4
Les neuf chemins possibles vers l'épuisement professionnel	5
Un protocole d'accompagnement en sept étapes	10
Des pratiques transversales pour les coachs et thérapeutes	12
Les erreurs à éviter dans l'utilisation de l'Ennéagramme	13
Pour conclure : du personnage performant à la personne vivante	14
Annexe 1 : Tableau synthétique — Ennéagramme et burn-out	16
Lecture transversale par centre	17
Questions-clés par profil	17
Annexe 2 : Grille d'entretien pratique - Ennéagramme et prévention du burn-out	18
Finalité	18
Informations générales	18
Question d'ouverture	19
Évaluation rapide du niveau d'épuisement	19
Repérage des signaux d'alerte	20
Questions de sécurité	21
Chronologie de l'épuisement	21
Analyse de la situation professionnelle	22
Analyse de l'investissement personnel	24
Exploration des hypothèses Ennéagramme	25
Repérage de la stratégie d'hyperadaptation	27
Ressources et facteurs de protection	28
Évaluation des limites	28
Formulations à entraîner	29
Plan immédiat de protection	29
Plan de changement professionnel	30
Prévention de la rechute	30
Synthèse de l'entretien	31
Questions de clôture	31
Version courte pour un entretien de suivi	32
Annexe 3 : Questionnaire personnel de prévention du burn-out - Mieux repérer mes signaux d'alerte avec l'Ennéagramme	33
À quoi sert ce questionnaire ?	33
Consignes	33
Mon niveau d'énergie	34
Mon sommeil et mes manifestations physiques	34
Mon fonctionnement mental et émotionnel	35
Ma relation au travail	35
Mes conditions de travail	36
Ma capacité à poser des limites	37
Mon automatisme dominant selon l'Ennéagramme	38
Mon cercle personnel d'épuisement	40
Mes ressources actuelles	41
Lecture de mes réponses	41
Mon plan personnel de prévention	42
Mon plan d'action pour les sept prochains jours	43
Mes seuils personnels d'intervention	43
Questions de sécurité	44
Synthèse à partager avec mon accompagnant	44
Questionnaire court de suivi	45

Lorsque la stratégie de réussite devient une stratégie d'épuisement

Le burn-out est souvent présenté comme la conséquence d'un excès de travail. Cette définition est insuffisante. Certaines personnes travaillent beaucoup sans s'effondrer, tandis que d'autres s'épuisent dans des contextes où la charge quantitative ne paraît pas exceptionnelle.

L'épuisement professionnel apparaît plutôt lorsqu'une personne reste durablement exposée à des exigences auxquelles elle ne parvient plus à répondre avec les ressources dont elle dispose. La surcharge peut être quantitative, mais aussi émotionnelle, relationnelle, cognitive ou éthique.

L'Organisation mondiale de la santé définit le burn-out comme un phénomène lié au travail résultant d'un stress professionnel chronique qui n'a pas pu être géré efficacement. Elle retient trois dimensions : l'épuisement ou la perte d'énergie ;
la prise de distance mentale, le négativisme ou le cynisme à l'égard du travail ;
la diminution du sentiment d'efficacité professionnelle.

Le burn-out n'est pas classé par l'OMS comme une maladie à part entière, mais comme un phénomène professionnel susceptible d'altérer la santé et de nécessiter une prise en charge.

L'Ennéagramme ne permet ni de diagnostiquer un burn-out, ni de prévoir qui en sera victime. En revanche, il peut aider à comprendre une question essentielle : Par quel mécanisme une personne continue-t-elle à s'investir alors que son organisme lui demande déjà de ralentir ?

Chaque profil peut en effet s'épuiser en cherchant à obtenir quelque chose qui lui paraît psychologiquement indispensable : être irréprochable, se rendre utile, réussir, être reconnu dans sa singularité, préserver ses ressources, éviter le danger, maintenir les possibilités ouvertes, rester maître de la situation ou préserver la paix.

Le burn-out survient alors parfois au moment où une stratégie de protection, longtemps efficace, devient rigide, excessive et destructrice.

Le burn-out n'est pas une faiblesse individuelle

Le burn-out est multifactoriel. Il résulte de la rencontre entre :

- des conditions de travail ;
- une organisation et un management ;
- un contexte économique ou institutionnel ;
- des relations professionnelles ;
- l'histoire et les ressources de la personne ;
- son rapport au travail, à la réussite, à l'autorité et à la reconnaissance.

La Haute Autorité de santé invite notamment à examiner six grandes familles de risques

- psychosociaux :
- l'intensité et l'organisation du travail ;
 - les exigences émotionnelles ;
 - le manque d'autonomie et de marge de manœuvre ;
 - les relations de travail dégradées ;

les conflits de valeurs ;
l'insécurité de l'emploi.

L'INRS rappelle également que l'entreprise doit agir sur les déterminants organisationnels du risque. Une intervention centrée uniquement sur la relaxation, la méditation ou la capacité du salarié à « mieux gérer son stress » ne résout pas une surcharge chronique, des injonctions contradictoires ou un management délétère.

Cette distinction est fondamentale pour les coachs et les thérapeutes. L'Ennéagramme ne doit jamais devenir une manière de dire : « Vous avez fait un burn-out parce que vous êtes perfectionniste, trop sensible ou incapable de poser des limites. »

Une formulation plus juste serait : « Certaines de vos stratégies habituelles ont pu vous conduire à rester trop longtemps dans une organisation qui dépassait vos ressources. Nous allons comprendre ces stratégies, mais aussi examiner ce qui, dans votre environnement de travail, doit changer. »

Le travail d'accompagnement doit donc avancer sur deux axes simultanés :

l'axe personnel :	besoins, croyances, limites, automatismes et rapport au travail ;
l'axe systémique :	charge réelle, autonomie, reconnaissance, coopération, justice, sécurité et organisation.

Ce que l'Ennéagramme peut apporter

L'Ennéagramme décrit moins des comportements fixes que des structures d'attention et des motivations dominantes. Deux personnes peuvent donc adopter le même comportement pour des raisons très différentes.

Une personne travaille tard parce qu'elle veut que le dossier soit irréprochable. Une autre veut rester indispensable. Une troisième cherche à prouver sa valeur. Une quatrième ne veut pas décevoir son équipe. Une cinquième souhaite tout maîtriser avant de rendre son travail. Le comportement observable est identique, mais le moteur psychologique ne l'est pas.

Cette distinction permet d'affiner l'accompagnement. Il ne suffit pas toujours de recommander de « poser des limites ». Encore faut-il comprendre ce que la limite menace intérieurement :

l'image d'une personne consciencieuse ;	la peur de ne plus être aimée ;
le sentiment de ne plus avoir de valeur ;	l'identité professionnelle ;
le besoin de compétence ;	la sécurité ;
la liberté ;	la maîtrise ;
l'harmonie relationnelle.	

L'Ennéagramme peut alors remplir quatre fonctions :

Une fonction de repérage

Il aide à identifier les formes particulières de surinvestissement : perfectionnisme, sacrifice, compétition, intensité, retrait, hypervigilance, dispersion, contrôle ou suradaptation.

Une fonction de mise en sens

Il permet de comprendre pourquoi la personne n'a pas écouté les premiers signaux de fatigue ou pourquoi elle les a interprétés comme un manque de courage.

Une fonction de différenciation

Il aide à distinguer :

- le désir de bien faire de l'exigence d'être irréprochable ;
- le service de l'effacement de soi ;
- l'engagement de la quête compulsive de performance ;
- la prudence de l'hypervigilance ;
- la puissance de l'invulnérabilité ;
- la paix de l'évitement des conflits.

Une fonction de prévention

Une fois les automatismes identifiés, la personne peut repérer plus précocement ses propres signaux de dérive.

À préciser que l'Ennéagramme doit être utilisé comme une grille d'exploration et non comme une vérité clinique ou diagnostique.

Les trois centres face au risque d'épuisement

Avant d'examiner les neuf profils, la distinction entre les trois centres permet déjà de reconnaître trois grandes portes d'entrée dans l'épuisement.

Le centre instinctif : types 8, 9 et 1

L'épuisement passe fréquemment par le corps, l'action, la résistance ou la maîtrise.

La personne peut continuer à tenir parce qu'elle estime qu'il faut agir, assurer, résister ou accomplir son devoir. Elle écoute tardivement ses limites corporelles et peut traiter la fatigue comme un obstacle à surmonter.

La question d'accompagnement devient : « Que vous dit votre corps que votre volonté ne veut pas encore entendre ? »

Le centre émotionnel : types 2, 3 et 4

L'épuisement est souvent lié à l'image de soi, à la reconnaissance et à la valeur personnelle.

La personne peut confondre ce qu'elle fait avec ce qu'elle vaut. Elle reste investie pour être appréciée, reconnue, admirée, utile ou fidèle à une identité professionnelle porteuse de sens.

La question centrale devient : « Qui craignez-vous de devenir si vous cessez de répondre aux attentes ? »

Le centre mental : types 5, 6 et 7

L'épuisement se développe fréquemment autour de l'anticipation, du doute, du besoin de comprendre ou de la multiplication des possibilités.

La personne tente de retrouver de la sécurité par davantage d'analyse, de préparation, de vérification, de projets ou d'activité mentale. Or la surcharge cognitive augmente précisément ce qu'elle cherche à réduire.

La question centrale devient : « Quelle incertitude essayez-vous de supprimer en en faisant toujours davantage ? »

Les neuf chemins possibles vers l'épuisement professionnel

Les descriptions suivantes sont des hypothèses de vigilance. Elles ne signifient pas que certains profils seraient naturellement destinés au burn-out, ni que toutes les personnes d'un même type s'épuiseraient de la même manière.

Le contexte professionnel, le niveau d'intégration, les sous-types, l'histoire personnelle, l'état de santé et les ressources relationnelles modifient profondément ces dynamiques.

Type 1 : s'épuiser à vouloir être irréprochable

—> Le moteur possible :

Le type 1 cherche à agir correctement, à améliorer les situations et à respecter des standards élevés. Son sérieux, sa conscience professionnelle et son sens des responsabilités sont souvent valorisés par les organisations.

Le risque apparaît lorsque « faire de son mieux » devient « ne jamais avoir le droit à l'erreur ».

—> Les facteurs aggravants :
objectifs imprécis ou contradictoires ;
culture d'entreprise fondée sur la faute ;
manque de qualité ou de rigueur dans l'équipe ;
responsabilités élevées sans moyens suffisants ;
accumulation de tâches qu'il ne veut pas déléguer ;
sentiment d'être le seul à maintenir les standards.

—> Les signes de dérive : tension corporelle permanente ;
irritabilité devant les erreurs ;
difficulté à terminer un travail considéré comme imparfait ;
incapacité à se reposer tant que « tout n'est pas réglé » ;
critique croissante envers soi-même et les autres ;
sentiment d'injustice face au manque d'implication de l'entourage.

—> Les pratiques d'accompagnement :
définir explicitement ce que signifie un travail « suffisamment bon » ;
distinguer responsabilité personnelle et responsabilité collective ;
travailler la culpabilité liée au repos ;
expérimenter la délégation sans correction immédiate ;
remplacer « il faut » par « je choisis », « je préfère » ou « il est nécessaire de » ;
introduire davantage de souplesse, de plaisir et d'autocompassion.

—> La question de croissance peut être : « Que se passerait-il si ce travail était juste, utile et suffisamment bon, sans être parfait ? »

Type 2 : s'épuiser à devenir indispensable

—> Le moteur possible :

Le type 2 repère rapidement les besoins des autres et sait créer du lien. Il peut devenir une personne-ressource centrale dans une équipe.

Le risque apparaît lorsqu'il ne se sent légitime qu'en répondant aux demandes, en anticipant les besoins ou en soutenant ceux qui l'entourent.

—> Les facteurs aggravants :
métiers de soin, d'éducation ou d'accompagnement ;
culture valorisant le dévouement sans limite ;
absence de reconnaissance explicite ;
collègues ou responsables très demandeurs ;
confusion entre disponibilité et engagement professionnel ;

difficulté à demander ou à recevoir de l'aide.

- > Les signes de dérive : multiplication des services rendus ;
impossibilité de dire non sans culpabilité ;
fatigue cachée derrière la disponibilité ;
frustration de ne pas être reconnu ;
ressentiment envers ceux qui « profitent » de sa générosité ;
négligence progressive de ses propres besoins.
- > Les pratiques d'accompagnement :
réapprendre à identifier ses besoins avant ceux des autres ;
différencier aide demandée et aide spontanément imposée ;
entraîner un refus chaleureux mais ferme ;
explorer la croyance : « Si je ne suis plus utile, serai-je encore apprécié ? » ;
construire des relations professionnelles plus réciproques ;
recevoir sans rendre immédiatement.
- > La question de croissance peut être : « Qu'avez-vous besoin de recevoir au lieu de continuer à donner ? »

Type 3 : s'épuiser à prouver sa valeur

- > Le moteur possible :
Le type 3 sait mobiliser son énergie vers les résultats. Il peut être particulièrement efficace, adaptable et capable de maintenir un rythme élevé.
Le risque apparaît lorsque la réussite professionnelle devient le principal support de l'estime de soi.
- > Les facteurs aggravants : objectifs toujours plus élevés ;
culture de compétition ;
évaluations permanentes ;
reconnaissance exclusivement liée aux résultats ;
multiplication des rôles et des projets ;
confusion entre identité personnelle et fonction professionnelle.
- > Les signes de dérive : accélération continue ;
impossibilité de s'arrêter sans se sentir inutile ;
présentation rassurante malgré un épuisement avancé ;
perte de contact avec les émotions et le corps ;
honte à l'idée de ne plus tenir ;
impression d'échec lorsque les performances diminuent.
- Le type 3 peut parfois masquer longtemps son épuisement. Il continue à paraître efficace alors que ses ressources internes sont déjà fortement diminuées.
- > Les pratiques d'accompagnement :
dissocier progressivement valeur personnelle et productivité ;
explorer les émotions dissimulées derrière l'action ;
construire des indicateurs de réussite incluant la santé et la qualité relationnelle ;
créer des temps sans objectif de performance ;
apprendre à dire ce qui ne va pas avant l'effondrement ;
distinguer les objectifs réellement choisis de ceux adoptés pour répondre à une image attendue.
- > La question de croissance peut être : « Qui êtes-vous lorsque vous ne produisez rien et n'avez rien à prouver ? »

Type 4 : s'épuiser à chercher un travail pleinement signifiant

- > Le moteur possible :

Le type 4 investit fortement son identité, sa sensibilité et ses valeurs dans son activité. Il peut apporter profondeur, créativité et attention à la dimension humaine.

Le risque apparaît lorsqu'il attend du travail qu'il nourrisse continuellement son identité, sa quête de sens ou son besoin de singularité.

- > Les facteurs aggravants :
 - écart entre l'idéal professionnel et la réalité quotidienne ;
 - manque de reconnaissance de la dimension humaine du travail ;
 - environnement impersonnel ;
 - missions ressenties comme superficielles ou dénuées de sens ;
 - relations professionnelles décevantes ;
 - forte exposition à la souffrance d'autrui.
- > Les signes de dérive :
 - sentiment d'être incompris ou sous-utilisé ;
 - alternance entre surinvestissement passionné et découragement ;
 - rumination sur ce qui manque ;
 - difficulté à accomplir des tâches ordinaires ou répétitives ;
 - fatigue émotionnelle ;
 - impression d'avoir perdu une partie de soi dans le travail.
- > Les pratiques d'accompagnement :
 - distinguer le sens global d'un métier du plaisir ressenti à chaque instant ;
 - revenir aux faits et aux actions concrètes ;
 - créer des rythmes réguliers indépendants de l'état émotionnel ;
 - reconnaître la valeur des tâches ordinaires ;
 - limiter l'idéalisation d'un autre poste supposé parfait ;
 - développer des sources de créativité et d'identité extérieures au travail.
- > La question de croissance peut être : « Quelle valeur pouvez-vous incarner aujourd'hui, même dans une situation imparfaite ? »

Type 5 : s'épuiser à vouloir tout comprendre et tout maîtriser

—> Le moteur possible :

Le type 5 cherche à préserver ses ressources et à acquérir suffisamment de connaissances pour se sentir compétent. Il peut être autonome, réfléchi et particulièrement pertinent dans les situations complexes.

Son burn-out ne prend pas toujours la forme visible d'un surengagement relationnel. Il peut se construire dans le silence, l'isolement et la surcharge mentale.

- > Les facteurs aggravants :
 - flux continu d'informations ;
 - interruptions fréquentes ;
 - sollicitations relationnelles imprévisibles ;
 - manque de temps pour préparer ;
 - exigences d'expertise toujours plus élevées ;
 - porosité entre travail intellectuel et temps personnel.
- > Les signes de dérive :
 - retrait croissant ;
 - appauvrissement des relations ;
 - impossibilité de « débrancher » mentalement ;
 - accumulation d'informations sans passage à l'action ;
 - réduction des besoins corporels et sociaux ;
 - sentiment de ne jamais être suffisamment préparé.
- > Les pratiques d'accompagnement :
 - définir le niveau de connaissance réellement nécessaire ;
 - limiter les temps de recherche et de préparation ;

restaurer la conscience des besoins corporels ;
organiser des temps relationnels prévisibles ;
demander de l'aide avant d'avoir épuisé toutes ses propres ressources ;
expérimenter l'action avec une information incomplète.

—> La question de croissance peut être : « De combien d'informations avez-vous réellement besoin pour avancer maintenant ? »

Type 6 : s'épuiser à prévenir tous les risques

—> Le moteur possible :

Le type 6 anticipe les difficultés, repère les incohérences et sécurise les projets. Sa vigilance peut constituer une ressource précieuse pour une organisation.

Le risque apparaît lorsqu'il tente d'obtenir une certitude impossible avant de décider ou d'agir.

—> Les facteurs aggravants :
décisions managériales imprévisibles ;
rôles mal définis ;
restructurations ;
absence de soutien ;
contradictions entre les discours et les actes ;
menaces réelles ou supposées sur l'emploi.

—> Les signes de dérive :
vérifications répétées ;
difficulté à prendre une décision ;
anticipation incessante des scénarios négatifs ;
recherche de réassurance qui ne rassure jamais durablement ;
troubles de concentration liés à l'hypervigilance ;
alternance entre soumission prudente et opposition défensive.

—> Les pratiques d'accompagnement :
distinguer risque réel, risque possible et scénario imaginé ;
clarifier les rôles, les priorités et les circuits de décision ;
identifier ce qui dépend de la personne et ce qui ne dépend pas d'elle ;
limiter le nombre de vérifications ;
soutenir une prise de décision progressive ;
renforcer des appuis internes plutôt que multiplier les assurances extérieures.

—> La question de croissance peut être : « Quelle décision raisonnable pouvez-vous prendre sans attendre une certitude totale ? »

Type 7 : s'épuiser en multipliant les possibilités

—> Le moteur possible :

Le type 7 apporte énergie, créativité et capacité à rebondir. Il sait imaginer des solutions et ouvrir de nouvelles perspectives.

Il peut cependant fuir la fatigue, la frustration ou le sentiment d'enfermement en lançant de nouveaux projets. Son épuisement résulte alors moins d'une contrainte unique que de l'accumulation d'engagements.

—> Les facteurs aggravants :
forte liberté sans priorités claires ;
multiplication des opportunités ;
culture valorisant l'innovation permanente ;
difficulté à renoncer ;
ennui ou répétitivité ;
utilisation de l'activité pour éviter des émotions pénibles.

—> Les signes de dérive : agenda saturé ;

nombreuses tâches commencées mais non terminées ;
difficulté à ralentir ;
passage rapide d'un projet à un autre ;
irritabilité face aux contraintes ;
fatigue masquée par l'enthousiasme ou la stimulation.

—> Les pratiques d'accompagnement :

choisir moins de priorités et accepter les renoncements ;
terminer avant de commencer autre chose ;
pratiquer des temps sans stimulation ;
rester en contact avec une émotion inconfortable sans la contourner ;
travailler en séquences courtes et monotâches ;
distinguer liberté réelle et fuite devant les limites.

—> La question de croissance peut être : « À quoi devez-vous renoncer pour protéger ce qui compte vraiment ? »

Type 8 : s'épuiser à tout porter et tout contrôler

—> Le moteur possible :

Le type 8 mobilise facilement son énergie, affronte les difficultés et prend les commandes lorsque les autres hésitent.

Le risque apparaît lorsqu'il considère la fatigue, la dépendance ou la vulnérabilité comme des faiblesses dangereuses.

—> Les facteurs aggravants :
conflits répétés ;
environnement injuste ;
absence de leadership fiable ;
responsabilités sans autorité réelle ;
sentiment de devoir protéger les autres ;
organisation perçue comme défaillante ou menaçante.

—> Les signes de dérive : intensification du contrôle ;
impatience et colère ;
affrontements fréquents ;
incapacité à déléguer ;
mépris apparent pour ses propres limites ;
effondrement brutal après une longue période de résistance.

—> Les pratiques d'accompagnement :

reconnaître la fatigue avant qu'elle ne devienne incapacité ;
distinguer force, dureté et puissance ajustée ;
identifier les combats qui ne lui appartiennent pas ;
déléguer avec un cadre clair ;
exprimer une demande sans l'enrober de colère ;
réhabiliter la vulnérabilité comme accès à la réalité.

—> La question de croissance peut être : « Que protégez-vous en continuant à vous montrer invulnérable ? »

Type 9 : s'épuiser silencieusement en s'adaptant

—> Le moteur possible :

Le type 9 contribue à l'apaisement des relations et peut absorber une quantité importante de tensions sans les manifester.

Son burn-out peut être particulièrement discret. Il ne se présente pas nécessairement par une agitation visible, mais par une disparition progressive de l'énergie, de l'initiative et du sentiment d'exister dans son travail.

- > Les facteurs aggravants :
 - demandes multiples et mal hiérarchisées ;
 - conflits latents ;
 - difficulté à faire reconnaître sa charge ;
 - manque de clarté dans les priorités ;
 - tâches acceptées pour ne pas déplaire ;
 - absence d'espace pour exprimer ses désaccords.
- > Les signes de dérive :
 - procrastination ;
 - ralentissement ;
 - fatigue diffuse ;
 - oubli de ses priorités ;
 - difficulté à identifier ce qu'il veut ;
 - évitement des conversations nécessaires ;
 - retrait passif ou désengagement silencieux.
- > Les pratiques d'accompagnement :
 - faire émerger ses propres priorités avant celles des autres ;
 - entraîner l'expression du désaccord ;
 - diviser les décisions en petites actions ;
 - réinvestir le corps et le mouvement ;
 - identifier précisément les demandes acceptées par automatisme ;
 - remplacer l'acquiescement immédiat par un délai de réflexion.
- > La question de croissance peut être : « Quelle priorité personnelle avez-vous laissée disparaître pour préserver la tranquillité ? »

Un protocole d'accompagnement en sept étapes

Étape 1 : évaluer la situation et sécuriser l'accompagnement

Le premier objectif n'est pas de déterminer le type Ennéagramme, mais d'évaluer la gravité de la situation.

Le professionnel doit notamment être attentif à :

- l'intensité de l'épuisement ;
- la qualité du sommeil ;
- la capacité à assurer les activités quotidiennes ;
- l'anxiété et les symptômes dépressifs ;
- les troubles cognitifs ;
- les consommations destinées à « tenir » ou à dormir ;
- les symptômes physiques ;
- les idées de mort ou de désespoir ;
- l'isolement.

Le repérage et le diagnostic relèvent du médecin. La HAS recommande une prise en charge individualisée, coordonnée par le médecin traitant, pouvant associer médecin du travail, psychologue, psychiatre et autres professionnels selon la situation. L'analyse du poste et des conditions de travail est indispensable.

Un coach confronté à une personne très épuisée ne doit donc pas rester seul. Il oriente vers une évaluation médicale et adapte, suspend ou réorganise son accompagnement.

Étape 2 : reconstruire la chronologie de l'épuisement

Il est utile de retracer :

- la situation avant l'apparition des difficultés ;
- les changements professionnels survenus ;
- les premières alertes ;
- les stratégies employées pour tenir ;
- les renoncements successifs ;
- le moment où les stratégies habituelles ont cessé de fonctionner.

La question n'est pas seulement : « Quand avez-vous commencé à aller mal ? », mais aussi : « Quand avez-vous commencé à faire davantage de ce qui vous épuisait pour essayer de résoudre votre épuisement ? »

Le type 1 augmente parfois son contrôle. Le type 2 donne davantage. Le type 3 accélère. Le type 5 se prépare encore plus. Le type 6 multiplie les vérifications. Le type 7 ouvre de nouveaux projets. Le type 8 intensifie le combat. Le type 9 se retire ou s'efface.

Étape 3 : analyser le système de travail

L'accompagnant peut examiner avec la personne :

- | | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| sa charge réelle ; | les interruptions ; | le degré d'autonomie ; |
| la clarté de sa mission ; | les conflits de rôles ; | la qualité du management ; |
| le soutien des collègues ; | la reconnaissance ; | les conflits de valeurs ; |
| les moyens disponibles ; | les incertitudes sur l'avenir. | |

Cette analyse protège contre une utilisation culpabilisante de l'Ennéagramme. Elle permet de distinguer ce que la personne peut transformer elle-même et ce qui nécessite une modification du cadre de travail.

Étape 4 : identifier la stratégie d'hyperadaptation

L'Ennéagramme intervient ici comme une hypothèse :

Qu'est-ce que la personne cherchait à préserver ?

Que craignait-elle de perdre ?

Quelle image d'elle-même devait-elle maintenir ?

Qu'est-ce qui l'empêchait de dire non ?

Quelle émotion ou quelle réalité évitait-elle ?

Pourquoi les signaux corporels n'ont-ils pas été entendus ?

Il est préférable de partir d'expériences concrètes plutôt que d'annoncer :

« Vous réagissez ainsi parce que vous êtes un type 2 ou un type 6. »

Une formulation plus ouverte serait : « Lorsque vous vous sentez en difficulté, j'observe que vous cherchez davantage à aider, vérifier ou contrôler. Est-ce que cette hypothèse vous parle ? »

Étape 5 : restaurer les ressources avant de rechercher la performance

La récupération ne consiste pas à aider la personne à redevenir rapidement aussi performante qu'avant.

Il peut être nécessaire de réapprendre à :

- | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------|
| reconnaître la fatigue ; | respecter un rythme ; | dormir et récupérer ; |
| diminuer les stimulations ; | remettre du mouvement sans logique de performance ; | |
| accepter l'aide ; | restaurer des activités sans finalité productive ; | |
| retrouver des relations soutenantes ; | | tolérer l'inachèvement. |

Pour certains profils, le repos lui-même peut être récupéré par la compulsion : le type 1 veut « bien se reposer », le type 3 transforme sa récupération en programme de performance, le type 7 remplit son repos d'activités et le type 5 l'utilise pour accumuler davantage de connaissances. L'accompagnant veille donc à ce que la récupération ne devienne pas une nouvelle obligation à réussir.

Étape 6 : négocier des changements concrets

La reprise ne peut pas reposer uniquement sur de bonnes intentions personnelles. Elle nécessite fréquemment des modifications observables :

réduction ou clarification de la charge ;	priorisation explicite ;
limitation des horaires ;	diminution des interruptions ;
clarification des responsabilités ;	soutien managérial ;
adaptation temporaire du poste ;	réorganisation des relations de travail ;
droit à la déconnexion ;	espaces de supervision ou de régulation.

Les recommandations de l'OMS sur la santé mentale au travail associent interventions organisationnelles, formation des responsables, soutien individuel et accompagnement du retour à l'emploi.

Étape 7 : construire un plan de prévention personnalisé

La prévention de la rechute peut prendre la forme d'un tableau de bord comprenant :

les premiers signaux physiques ;	les changements émotionnels ;
les comportements d'hyperadaptation ;	les phrases intérieures typiques ;
les situations professionnelles à risque ;	les personnes à contacter ;
les décisions à prendre rapidement ;	les limites non négociables.

Quelques exemples de phrases d'alerte :

Type 1 : « Je dois encore corriger avant de pouvoir m'arrêter. »

Type 2 : « Ils ont besoin de moi, je ne peux pas les laisser. »

Type 3 : « Je ralentirai quand ce projet sera terminé. »

Type 4 : « Je dois retrouver l'intensité et le sens que j'ai perdus. »

Type 5 : « Je ne suis pas encore assez préparé. »

Type 6 : « Je dois tout vérifier avant de décider. »

Type 7 : « Ce nouveau projet va me redonner de l'énergie. »

Type 8 : « Si je lâche, tout va s'effondrer. »

Type 9 : « Ce n'est pas si grave, je vais m'adapter. »

Ces phrases peuvent devenir des indicateurs précoces invitant à s'arrêter, demander de l'aide ou réexaminer la situation.

Des pratiques transversales pour les coachs et thérapeutes

Le bilan énergétique hebdomadaire

La personne évalue chaque semaine :

- ce qui lui donne de l'énergie ;
- ce qui la fatigue ;
- ce qui la nourrit mais lui coûte ;
- ce qu'elle maintient uniquement par peur ou par culpabilité ;
- ce qu'elle devrait arrêter, déléguer ou renégocier.

L'objectif n'est pas d'éliminer toute fatigue, mais de vérifier que les dépenses d'énergie restent compatibles avec les possibilités de récupération.

La liste des renoncements

La personne complète trois colonnes :

Je continue	Je réduis	J'arrête
Ce qui reste essentiel	Ce qui peut être allégé	Ce qui ne doit plus être maintenu

Cet exercice est particulièrement important pour les profils qui assimilent le renoncement à l'échec, à l'abandon, à l'égoïsme ou à la perte de liberté.

Le dialogue avec la partie qui veut continuer

L'accompagnant peut demander :

Que redoutez-vous si vous ralentissez ?

Que cherchez-vous à prouver ou à protéger ?

À qui essayez-vous encore de répondre ?

Quelle ancienne règle semble s'imposer ?

De quoi cette stratégie vous a-t-elle protégé autrefois ?

Quel prix vous fait-elle payer aujourd'hui ?

Cette approche évite de combattre frontalement la compulsion. Elle reconnaît d'abord sa fonction protectrice avant de chercher une manière plus ajustée de répondre au besoin.

Le thermomètre des limites

La personne évalue régulièrement sa situation sur une échelle de 0 à 10 :

fatigue physique ;

surcharge mentale ;

tension émotionnelle ;

irritabilité ;

perte de sens ;

sentiment d'efficacité ;

capacité à se déconnecter ;

qualité du sommeil.

Elle définit ensuite des seuils précis :

à 5, je réorganise ;

à 7, j'en parle ;

à 8, je consulte ;

à 9 ou 10, je cesse de négocier avec l'urgence.

La répétition d'une limite

Le coach peut faire répéter des formulations concrètes :

« Je ne peux pas prendre cette tâche sans en reporter une autre. »

« J'ai besoin que vous précisiez la priorité. »

« Je vous répondrai demain après avoir vérifié ma disponibilité. »

« Ce délai n'est pas compatible avec les moyens disponibles. »

« Je peux contribuer à cette partie, mais je ne peux pas porter l'ensemble. »

« Cette situation nécessite une décision managériale. »

La limite devient ainsi une compétence relationnelle plutôt qu'une simple intention.

Les erreurs à éviter dans l'utilisation de l'Ennéagramme

Taper une personne pendant la phase aiguë

L'épuisement modifie les comportements. Une personne habituellement dynamique peut devenir apathique ; une personne conciliante peut devenir agressive ; une personne sociable peut se retirer.

Il est donc risqué de déterminer un type à partir de manifestations observées pendant un effondrement.

Confondre mécanisme de personnalité et cause du burn-out

Le perfectionnisme, le besoin de reconnaissance ou la difficulté à dire non peuvent favoriser le maintien dans une situation nocive. Ils ne suppriment pas la responsabilité de l'organisation.

Utiliser le type pour enfermer

Dire « les 2 ne savent pas dire non » ou « les 3 sont forcément surmenés » transforme une grille dynamique en étiquette.

L'objectif n'est pas d'expliquer toute la personne par son type, mais de l'aider à observer une stratégie devenue automatique.

Chercher trop rapidement le sens positif de l'épreuve

Le burn-out peut conduire à des transformations profondes, mais il n'est pas nécessaire de présenter immédiatement l'épreuve comme une chance ou un cadeau.

La première étape est souvent de reconnaître la souffrance, la perte et parfois l'injustice.

Encourager une reprise identique

Revenir au même poste, avec les mêmes exigences, les mêmes croyances et la même organisation, expose à une répétition.

La question n'est pas seulement : « Comment retrouver mon niveau antérieur ? »
mais aussi : « Qu'est-ce qui ne doit plus redevenir comme avant ? »

Pour conclure : du personnage performant à la personne vivante

Le burn-out ne résulte pas seulement de ce que la personne fait. Il peut aussi être lié à ce qu'elle croit devoir être pour avoir de la valeur, être aimée, rester en sécurité ou garder sa place.

L'Ennéagramme aide à entendre les injonctions silencieuses :

sois irrécusable ;	rends-toi indispensable ;	réussis ;
sois unique ;	sois compétent ;	sois vigilant ;
reste libre ;	reste fort ;	ne dérange personne.

Ces injonctions ont souvent soutenu la réussite professionnelle. Mais lorsqu'elles deviennent absolues, elles éloignent la personne de ses besoins, de ses limites et de sa liberté.

L'enjeu de l'accompagnement n'est donc pas de supprimer les qualités associées au profil. Il ne s'agit pas de rendre le type 1 moins consciencieux, le type 2 moins généreux, le type 3 moins entreprenant ou le type 8 moins puissant.

Il s'agit de permettre à ces qualités de devenir plus libres :

- une exigence qui accepte l'imperfection ;
- une générosité qui inclut le soin de soi ;
- une efficacité qui ne détermine pas la valeur personnelle ;
- une sensibilité qui s'enracine dans le réel ;
- une compétence qui accepte de ne pas tout savoir ;

une vigilance qui tolère l'incertitude ;
une créativité qui sait renoncer ;
une puissance capable de vulnérabilité ;
une capacité d'adaptation qui n'efface plus les besoins personnels.

L'Ennéagramme devient alors non pas un outil pour expliquer après coup pourquoi la personne s'est effondrée, mais une voie pour reconnaître plus tôt le moment où l'engagement cesse d'être vivant et commence à devenir une forme de disparition de soi.

Annexe 1 : Tableau synthétique — Ennéagramme et burn-out

Type	Moteur de surinvestissement	Chemin fréquent vers l'épuisement	Signes d'alerte possibles	Croyance ou phrase intérieure	Leviers d'accompagnement
1	Bien faire, corriger, être irréprochable	Augmente ses exigences, contrôle davantage, reprend le travail des autres, ne s'accorde du repos qu'une fois tout terminé	Tension corporelle, irritabilité, critique, culpabilité au repos, difficulté à déléguer	« Je dois faire les choses correctement. »	Définir le « suffisamment bon », hiérarchiser, déléguer, accepter l'erreur, assouplir les règles intérieures
2	Être utile, nécessaire et apprécié	Répond aux besoins de tous, accepte trop de demandes, dissimule sa fatigue et néglige ses propres besoins	Difficulté à dire non, fatigue relationnelle, ressentiment, sentiment de ne pas être reconnu	« Je dois être disponible pour conserver le lien. »	Identifier ses besoins, limiter l'aide non demandée, recevoir, poser un refus chaleureux, développer la réciprocité
3	Réussir, atteindre les objectifs, prouver sa valeur	Accélère malgré la fatigue, multiplie les objectifs, maintient une image d'efficacité et reporte constamment le repos	Hyperactivité, perte de contact émotionnel, honte de ralentir, sentiment d'échec, effondrement tardif	« Ma valeur dépend de mes résultats. »	Dissocier être et faire, inclure la santé dans les critères de réussite, exprimer ses difficultés, ralentir avant l'effondrement
4	Trouver du sens, exprimer son identité, être authentique	Se surinvestit dans les projets porteurs de sens puis se décourage face à l'écart entre l'idéal et la réalité	Fatigue émotionnelle, désillusion, rumination, sentiment d'être incompris, alternance enthousiasme-découragement	« Mon travail doit exprimer qui je suis. »	Revenir au concret, accepter l'ordinaire, stabiliser les rythmes, diversifier les sources d'identité et de créativité
5	Comprendre, maîtriser, être compétent et autonome	Accumule les informations, se prépare sans fin, travaille seul, réduit ses besoins corporels et relationnels	Isolement, saturation mentale, sommeil perturbé, retrait, sentiment de ne jamais être assez préparé	« Je dois savoir davantage avant d'agir. »	Limiter la préparation, agir avec une information incomplète, restaurer le corps et les relations, demander de l'aide
6	Sécuriser, anticiper les risques, éviter l'erreur	Multiplie les vérifications, imagine les scénarios négatifs, cherche des assurances sans parvenir à être rassuré	Anxiété, indécision, hypervigilance, ruminations, alternance soumission-opposition	« Je dois tout prévoir pour être en sécurité. »	Distinguer faits et scénarios, clarifier les responsabilités, réduire les vérifications, décider sans certitude totale
7	Rester libre, éviter l'enfermement et la souffrance	Multiplie les projets, accepte trop d'opportunités, fuit la fatigue par l'activité et transforme le repos en stimulation	Agenda saturé, dispersion, tâches inachevées, impatience, difficulté à ralentir	« Je dois garder toutes les possibilités ouvertes. »	Choisir, renoncer, terminer, réduire les stimulations, rester avec l'inconfort, préserver de vrais temps de repos
8	Garder le contrôle, protéger, rester fort	Porte trop de responsabilités, prend les combats à son compte, ignore ses limites et considère la fatigue comme une faiblesse	Colère, dureté, contrôle excessif, conflits, refus d'aide, effondrement brutal	« Si je lâche, tout va s'effondrer. »	Reconnaître la vulnérabilité, choisir ses combats, déléguer, exprimer ses besoins, distinguer puissance et surcontrôle
9	Préserver la paix, éviter les tensions, s'adapter	Accepte trop de demandes, diffère les conflits, oublie ses priorités et s'épuise silencieusement	Fatigue diffuse, ralentissement, procrastination, retrait, perte d'initiative, difficulté à décider	« Ce n'est pas si grave, je vais m'adapter. »	Identifier ses priorités, exprimer le désaccord, différer les réponses automatiques, remettre le corps en mouvement, agir par petites étapes

Lecture transversale par centre

Centre	Profils	Forme dominante d'épuisement	Point de vigilance
Instinctif	8, 9, 1	Tenir, agir, contrôler, résister ou s'adapter au-delà des limites corporelles	Écouter le corps avant que celui-ci n'impose l'arrêt
Émotionnel	2, 3, 4	Chercher sa valeur dans l'utilité, la réussite, la reconnaissance ou le sens	Dissocier la valeur personnelle du rôle professionnel
Mental	5, 6, 7	Chercher la sécurité par l'analyse, l'anticipation ou la multiplication des possibilités	Accepter l'incertitude, limiter la surcharge cognitive et passer à une action ajustée

Questions-clés par profil

Type	Question d'accompagnement
1	Qu'est-ce qui serait suffisamment bon dans cette situation ?
2	De quoi avez-vous besoin de recevoir au lieu de continuer à donner ?
3	Qui êtes-vous lorsque vous ne produisez rien ?
4	Quelle valeur pouvez-vous incarner dans une situation imparfaite ?
5	De combien d'informations avez-vous réellement besoin pour avancer ?
6	Quelle décision raisonnable pouvez-vous prendre sans certitude totale ?
7	À quoi devez-vous renoncer pour protéger l'essentiel ?
8	Que protégez-vous en continuant à vous montrer invulnérable ?
9	Quelle priorité personnelle avez-vous laissée disparaître ?

Annexe 2 : Grille d'entretien pratique - Ennéagramme et prévention du burn-out

Finalité

Cette grille vise à : évaluer la situation globale de la personne ;
repérer les signes d'épuisement ;
identifier les facteurs professionnels et organisationnels ;
comprendre les stratégies personnelles qui entretiennent le surinvestissement ;
utiliser l'Ennéagramme comme hypothèse d'exploration ;
définir des mesures de protection et des actions concrètes.

Elle ne constitue ni un outil diagnostique ni un substitut à une consultation médicale.

En présence d'un épuisement important, de troubles du sommeil sévères, de symptômes dépressifs, d'idées suicidaires, de consommations à risque ou de symptômes physiques préoccupants, une orientation médicale est indispensable.

Informations générales

Nom ou initiales :	
Date de l'entretien :	
Profession et fonction :	
Ancienneté dans le poste :	
Situation actuelle :	☐ En activité normale ☐ En difficulté mais toujours au travail ☐ En arrêt de travail ☐ En reprise progressive ☐ En reconversion ou réflexion professionnelle ☐ Autre :
Professionnels déjà consultés :	☐ Médecin traitant ☐ Médecin du travail ☐ Psychologue ☐ Psychiatre ☐ Coach ☐ Autre :
Motif formulé par la personne :	

Question d'ouverture

Qu'est-ce qui vous conduit à demander de l'aide aujourd'hui ?	
Questions complémentaires :	
Depuis quand sentez-vous que la situation devient difficile ?	
Pourquoi consultez-vous maintenant plutôt qu'il y a quelques semaines ou quelques mois ?	
Qu'est-ce qui vous inquiète le plus ?	
Qu'aimeriez-vous voir changer en priorité ?	
Comment saurez-vous que cet accompagnement vous aide réellement ?	

Reformulation possible

Si je comprends bien, vous ne vous sentez pas seulement fatigué. Vous avez aussi le sentiment que votre manière habituelle de faire face ne fonctionne plus comme auparavant.

Évaluation rapide du niveau d'épuisement

Demander à la personne de noter chaque dimension de 0 à 10.

0 : aucune difficulté ; 10 : difficulté extrême.

Dimension	Note sur 10	Observations
Fatigue physique		
Fatigue mentale		
Fatigue émotionnelle		
Troubles du sommeil		
Difficultés de concentration		
Irritabilité		
Anxiété		
Perte de motivation		
Perte de sens		
Sentiment d'inefficacité		
Difficulté à se déconnecter		
Isolement		
Appréhension du travail		

Questions d'approfondissement

À quel moment de la journée êtes-vous le plus épuisé ?	
Le repos vous permet-il encore de récupérer ?	
Vous sentez-vous fatigué dès le réveil ?	
Avez-vous des difficultés à penser, décider ou mémoriser ?	
Ressentez-vous une prise de distance, du cynisme ou de l'indifférence envers votre travail ?	
Avez-vous l'impression de ne plus être capable de faire ce que vous faisiez auparavant ?	
Quelles activités du quotidien deviennent difficiles ?	

Repérage des signaux d'alerte

Signes physiques ☐ Fatigue persistante ☐ Troubles du sommeil ☐ Maux de tête ☐ Douleurs musculaires ☐ Troubles digestifs ☐ Palpitations ☐ Oppression ☐ Infections répétées ☐ Modification de l'appétit ☐ Autre :	Signes émotionnels ☐ Irritabilité ☐ Tristesse ☐ Anxiété ☐ Découragement ☐ Sentiment d'impuissance ☐ Hypersensibilité ☐ Détachement émotionnel ☐ Colère inhabituelle ☐ Culpabilité ☐ Honte
Signes cognitifs ☐ Difficultés de concentration ☐ Oublis ☐ Indécision ☐ Confusion ☐ Ruminations ☐ Pensées envahissantes sur le travail ☐ Difficulté à hiérarchiser ☐ Sensation de ne plus pouvoir réfléchir	Signes comportementaux ☐ Allongement du temps de travail ☐ Travail le soir ou le week-end ☐ Isolement ☐ Procrastination ☐ Erreurs inhabituelles ☐ Augmentation des conflits ☐ Difficulté à déléguer ☐ Abandon des loisirs ☐ Consommation accrue d'alcool, médicaments ou stimulants ☐ Présentéisme malgré la maladie

Question centrale

Quel a été le premier signe que vous avez ignoré ou minimisé ?

Questions de sécurité

Ces questions doivent être posées simplement et directement.

Vous arrive-t-il de penser que vous ne pourrez pas continuer longtemps ainsi ?	
Avez-vous parfois le sentiment que la vie ne vaut plus la peine d'être vécue ?	
Avez-vous eu des pensées de mort ou l'idée de vous faire du mal ?	
Avez-vous augmenté votre consommation d'alcool, de médicaments ou d'autres produits pour tenir, dormir ou vous calmer ?	
Avez-vous présenté récemment des symptômes physiques inquiétants ?	
Vous sentez-vous capable d'assurer votre sécurité et vos activités quotidiennes ?	

Conduite à tenir

En présence d'un risque grave ou imminent :

- ne pas rester dans une logique de coaching ordinaire ;
- orienter immédiatement vers un médecin ou un service d'urgence ;
- mobiliser, avec l'accord de la personne lorsque cela est possible, un proche ou un professionnel compétent ;
- ne pas laisser la personne seule face à un danger immédiat.

Chronologie de l'épuisement

Avant les difficultés Comment viviez-vous votre travail auparavant ? Qu'est-ce qui vous plaisait dans votre activité ? Quelles étaient vos forces ? Quel rythme aviez-vous ? Comment récupériez-vous ? Quelles limites saviez-vous poser ?	Apparition des difficultés Quel événement ou quelle évolution a marqué le début de la dégradation ? La charge de travail a-t-elle augmenté ? Votre rôle ou votre hiérarchie ont-ils changé ? Avez-vous vécu une réorganisation, un conflit ou une perte de sens ? Y a-t-il eu simultanément des difficultés personnelles ou familiales ?
Premières alertes Quels ont été les premiers signes physiques ? Quels ont été les premiers changements émotionnels ? Qu'a remarqué votre entourage ? Qu'avez-vous commencé à abandonner ? Quelle alerte avez-vous interprétée comme un manque de courage ou de compétence ?	Stratégies pour tenir Qu'avez-vous fait lorsque vous avez commencé à fatiguer ? Avez-vous travaillé davantage ? Avez-vous cherché à mieux contrôler ? Avez-vous évité certaines personnes ou certaines tâches ? Avez-vous renoncé au repos, aux loisirs ou aux relations ? Avez-vous caché vos difficultés ? Avez-vous demandé de l'aide ?

Question Ennéagramme essentielle : Quand vous avez commencé à vous épuiser, avez-vous fait encore davantage de ce qui vous épuisait déjà ?

Analyse de la situation professionnelle

Charge et intensité du travail	
Quelle est votre charge réelle de travail ?	
Combien d'heures travaillez-vous effectivement ?	
Existe-t-il des périodes de récupération ?	
Les délais sont-ils réalistes ?	
Avez-vous trop de dossiers simultanés ?	
Êtes-vous régulièrement interrompu ?	
Les priorités sont-elles clairement définies ?	
Que se passe-t-il lorsque tout est présenté comme urgent ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Autonomie et pouvoir d'agir	
Pouvez-vous organiser votre travail ?	
Disposez-vous des moyens nécessaires ?	
Pouvez-vous prendre des décisions dans votre domaine ?	
Avez-vous une marge de manœuvre ?	
Pouvez-vous refuser une demande irréaliste ?	
Votre responsabilité correspond-elle réellement à votre autorité ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Clarté du rôle	
Savez-vous précisément ce qui est attendu de vous ?	
Les objectifs sont-ils cohérents ?	
Recevez-vous des demandes contradictoires ?	
Devez-vous répondre à plusieurs responsables ?	
Quelles tâches assumez-vous sans qu'elles figurent dans votre fonction ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Relations professionnelles	
Vous sentez-vous soutenu par vos collègues ?	
Pouvez-vous parler de vos difficultés ?	
Existe-t-il des conflits non résolus ?	
Avez-vous le sentiment d'être respecté ?	
Êtes-vous confronté à des comportements agressifs, humiliants ou dévalorisants ?	
Vous sentez-vous isolé ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Management et reconnaissance	
Votre responsable connaît-il votre charge réelle ?	
Les efforts sont-ils reconnus ?	
Recevez-vous des retours utiles ?	
Les décisions vous semblent-elles justes ?	
Le management apporte-t-il du soutien ou surtout de la pression ?	
La reconnaissance dépend-elle uniquement des résultats ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Conflits de valeurs	
Êtes-vous amené à faire des choses contraires à vos convictions ?	
Avez-vous le sentiment de devoir mal faire votre travail ?	
Les objectifs économiques entrent-ils en conflit avec la qualité ou l'éthique ?	
Votre métier a-t-il perdu son sens ?	
Qu'est-ce que vous n'acceptez plus intérieurement ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Insécurité	
Craignez-vous pour votre poste ?	
Une restructuration est-elle en cours ?	
Votre avenir professionnel est-il incertain ?	
Avez-vous peur d'être remplacé, déclassé ou marginalisé ?	
Cette incertitude vous empêche-t-elle de poser des limites ?	
Niveau de difficulté : 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Analyse de l'investissement personnel

Quelle place le travail occupe-t-il dans votre identité ?	
Que représente la réussite professionnelle pour vous ?	
Que ressentez-vous lorsque vous ne travaillez pas ?	
Vous autorisez-vous à ne pas être productif ?	
Comment réagissez-vous lorsque vous commettez une erreur ?	
Que ressentez-vous lorsque quelqu'un est déçu par vous ?	
À quoi avez-vous renoncé pour continuer à travailler ?	
Votre entourage vous a-t-il demandé de ralentir ?	
Que craignez-vous si vous posez une limite ?	
Que risquez-vous de perdre en disant non ?	
Qu'essayez-vous de prouver ?	
À qui essayez-vous encore de montrer que vous êtes capable ?	
Quand avez-vous demandé de l'aide pour la dernière fois ?	
Quelle part de vos difficultés avez-vous cachée ?	

Pour être une personne valable au travail, je dois absolument :

.....

Si je ralentis ou si je dis non, les autres vont penser que :

.....

Exploration des hypothèses Ennéagramme

Il ne s'agit pas de déterminer rapidement le type, mais de repérer les stratégies dominantes.

Hypothèse de type 1 : perfection et responsabilité	
Avez-vous l'impression que vous ne pouvez vous arrêter que lorsque tout est correctement réalisé ?	
Corrigez-vous souvent le travail des autres ?	
Vous sentez-vous responsable de la qualité générale ?	
Êtes-vous plus sévère envers vous-même lorsque vous êtes fatigué ?	
Le repos suscite-t-il de la culpabilité ?	
Hypothèse à approfondir : « Je dois être irréprochable et empêcher les erreurs. »	

Hypothèse de type 2 : utilité et besoin d'être indispensable	
Repérez-vous plus facilement les besoins des autres que les vôtres ?	
Acceptez-vous des demandes alors que vous êtes déjà surchargé ?	
Vous sentez-vous coupable lorsque vous refusez ?	
Attendez-vous que les autres remarquent spontanément vos efforts ?	
Ressentez-vous du ressentiment lorsque votre aide n'est pas reconnue ?	
Hypothèse à approfondir : « Je dois être utile pour conserver ma place dans la relation. »	

Hypothèse de type 3 : performance et valeur personnelle	
Votre estime de vous-même dépend-elle de vos résultats ?	
Avez-vous continué à paraître efficace malgré votre fatigue ?	
Ressentez-vous de la honte à l'idée de ne plus tenir ?	
Vous arrive-t-il de repousser le repos jusqu'à la fin d'un projet ?	
Savez-vous encore ce que vous ressentez lorsque vous êtes dans l'action ?	
Hypothèse à approfondir : « Je dois réussir pour avoir de la valeur. »	

Hypothèse de type 4 : identité, sens et intensité

Avez-vous le sentiment que votre travail ne vous ressemble plus ?

Souffrez-vous particulièrement du manque de sens ou de profondeur ?

Alternez-vous entre surinvestissement et découragement ?

Comparez-vous votre situation à un travail idéal qui vous correspondrait davantage ?

Les déceptions relationnelles vous affectent-elles durablement ?

Hypothèse à approfondir : « Mon travail doit exprimer qui je suis profondément. »

Hypothèse de type 5 : compétence et préservation des ressources

Avez-vous besoin de vous préparer longtemps avant d'agir ?

Les sollicitations imprévues vous épuisent-elles particulièrement ?

Vous retirez-vous lorsque vous êtes surchargé ?

Accumulez-vous des informations sans vous sentir suffisamment prêt ?

Limitez-vous vos besoins corporels ou relationnels pour continuer à travailler ?

Hypothèse à approfondir : « Je dois être suffisamment compétent et autonome pour ne pas être envahi. »

Hypothèse de type 6 : sécurité et anticipation

Vérifiez-vous plusieurs fois votre travail ?

Imaginez-vous souvent ce qui pourrait mal se passer ?

Les décisions floues ou contradictoires vous épuisent-elles ?

Cherchez-vous de nombreuses confirmations avant de décider ?

Alternez-vous entre obéissance et opposition ?

Hypothèse à approfondir : « Je dois anticiper les dangers pour rester en sécurité. »

Hypothèse de type 7 : liberté et multiplication des projets

Avez-vous accepté trop de projets intéressants ?

Commencez-vous de nouvelles activités lorsque vous êtes fatigué ou découragé ?

Avez-vous du mal à renoncer à une possibilité ?

Votre agenda est-il rempli d'engagements différents ?

Transformez-vous le repos en nouvelle activité ?

Hypothèse à approfondir : « Je dois garder toutes les possibilités ouvertes pour ne pas me sentir enfermé. »

Hypothèse de type 8 : force et contrôle	
Avez-vous le sentiment que tout repose sur vous ?	
Considérez-vous la fatigue comme quelque chose qu'il faut dépasser ?	
Avez-vous du mal à montrer que vous avez besoin d'aide ?	
Prenez-vous en charge les situations lorsque les autres vous semblent défaillants ?	
Votre colère augmente-t-elle avec votre fatigue ?	
Hypothèse à approfondir : « Je dois rester fort et garder le contrôle pour ne pas être vulnérable. »	

Hypothèse de type 9 : adaptation et effacement	
Acceptez-vous les demandes pour éviter les tensions ?	
Avez-vous du mal à identifier vos propres priorités ?	
Votre fatigue se manifeste-t-elle par du ralentissement ou de la procrastination ?	
Avez-vous laissé s'accumuler des tâches sans exprimer votre désaccord ?	
Dites-vous souvent que « ce n'est pas grave » alors que la situation vous pèse ?	
Hypothèse à approfondir : « Je dois m'adapter et éviter les conflits pour préserver la paix. »	

Repérage de la stratégie d'hyperadaptation

Situation professionnelle déclenchante	
Émotion ou sensation initiale	
Pensée automatique	
Peur sous-jacente	
Comportement adopté	
Soulagement recherché	
Conséquence à court terme	
Conséquence à long terme	
Cercle d'épuisement	
Lorsque je me sens :	
je cherche à :	
parce que je crains :	
Cela me soulage temporairement, mais finit par :	

Ressources et facteurs de protection

Qu'est-ce qui vous aide encore à récupérer ?	
Quelles personnes peuvent vous soutenir ?	
Qui connaît réellement votre situation ?	
Quelles activités vous font du bien sans objectif de performance ?	
Quelles limites avez-vous déjà réussi à poser ?	
Dans quelles circonstances vous sentez-vous plus libre ?	
Qu'avez-vous appris de vos expériences antérieures ?	
Quelles qualités de votre profil peuvent vous aider à sortir de l'épuisement ?	
Quelle aide êtes-vous prêt à accepter ?	
Que pouvez-vous cesser de porter seul ?	

Ressources disponibles	
☐ Soutien familial ☐ Amis ☐ Collègues ☐ Responsable hiérarchique ☐ Médecin ☐ Médecin du travail ☐ Thérapeute	☐ Coach ☐ Groupe de pairs ☐ Communauté ou association ☐ Activité corporelle ☐ Activité créative ☐ Vie spirituelle ☐ Autre :

Évaluation des limites

Affirmation	Note (0 à 10)
Je sais reconnaître que je suis fatigué	
Je sais dire non à une demande excessive	
Je peux demander un délai	
Je peux déléguer	
Je peux demander de l'aide	
Je peux laisser un travail imparfait mais suffisant	
Je peux exprimer un désaccord	
Je peux me reposer sans culpabilité	
Je peux arrêter une tâche inachevée	
Je peux distinguer l'urgent de l'important	
Je sais ce qui ne dépend pas de moi	
Je connais mes limites non négociables	

Question d'approfondissement : Quelle limite savez-vous intellectuellement devoir poser, mais que vous ne parvenez pas encore à mettre en œuvre ?

Formulations à entraîner

Cocher les phrases que la personne pourrait utiliser.	
☐	« Je ne peux pas accepter cette tâche sans en reporter une autre. »
☐	« Quelle est la priorité entre ces deux demandes ? »
☐	« J'ai besoin d'un délai avant de vous répondre. »
☐	« Je peux prendre en charge cette partie, mais pas l'ensemble. »
☐	« Le délai demandé n'est pas compatible avec les moyens disponibles. »
☐	« J'ai besoin d'aide sur ce dossier. »
☐	« Je ne suis pas disponible ce soir. »
☐	« Cette situation nécessite une décision de mon responsable. »
☐	« Je ne partage pas cette façon de procéder. »
☐	« Je préfère vous remettre un travail suffisamment bon dans les délais plutôt qu'un travail parfait trop tard. »
☐	« Je vais prendre le temps d'évaluer ma charge avant de m'engager. »
Phrase personnelle à construire	

Plan immédiat de protection

Dans les prochaines 24 heures

Quelle action est indispensable ?	
Qui devez-vous contacter ?	
Que devez-vous annuler ou reporter ?	
Quelle décision ne peut plus attendre ?	
De quoi votre corps a-t-il besoin aujourd'hui ?	

Action retenue :

Dans les sept prochains jours

☐ Consultation médicale	☐ Demande d'aide professionnelle
☐ Contact avec la médecine du travail	☐ Mise en place d'un temps de repos
☐ Information d'un proche	☐ Discussion avec le responsable
☐ Réduction temporaire de la charge	☐ Clarification des priorités
☐ Annulation d'un engagement	☐ Autre :

Ce que la personne s'engage à ne plus faire :

Ce qu'elle accepte de demander :

Plan de changement professionnel

Situation problématique ?	Changement nécessaire	Personne à solliciter	Échéance
☐ Temps de travail			
☐ Nombre de dossiers			
☐ Délais			
☐ Responsabilités			
☐ Interruptions			
☐ Télétravail			
☐ Horaires			
☐ Relations avec le responsable			
☐ Répartition des tâches			
☐ Droit à la déconnexion			
☐ Soutien de l'équipe			
☐ Aménagement de la reprise			
☐ Changement de poste			
☐ Réorientation professionnelle			

Prévention de la rechute

Mes premiers signaux physiques	
Mes premiers signaux émotionnels	
Mes premiers signaux comportementaux	
Mes phrases intérieures d'alerte Exemples : « Je dois encore terminer cela avant de me reposer. » « Personne d'autre ne peut le faire correctement. » « Je ne peux pas les décevoir. » « Je dois montrer que je suis capable. » « Je dois tout prévoir. » « Ce nouveau projet va me redonner de l'énergie. » « Si je lâche, tout va s'effondrer. » « Ce n'est pas assez grave pour en parler. »	
Mon seuil d'intervention	
Lorsque ma fatigue atteint /10, je m'engage à :	
Lorsque mes troubles du sommeil durent plus de jours , je contacte :	
Lorsque je recommence à travailler le soir ou le week-end, je :	

Synthèse de l'entretien

Facteurs professionnels principaux	
Facteurs personnels contribuant au maintien de la situation	
Hypothèse Ennéagramme à explorer	
Ressources identifiées	
Niveau de risque perçu	☐ Faible ☐ Modéré ☐ Important ☐ Très important
Orientation proposée	☐ Poursuite de l'accompagnement ☐ Consultation du médecin traitant ☐ Médecine du travail ☐ Psychothérapie ☐ Consultation psychiatrique ☐ Évaluation urgente ☐ Travail avec l'organisation ou le management ☐ Autre :
Objectif prioritaire	
Première action concrète	
Date du prochain point	

Questions de clôture

Qu'est-ce que cet entretien vous a permis de comprendre ?	
Qu'est-ce qui vous surprend ?	
Quelle réalité ne pouvez-vous plus continuer à minimiser ?	
Quelle permission avez-vous besoin de vous donner ?	
Quelle aide acceptez-vous de recevoir ?	
Quelle est la plus petite action réaliste à accomplir maintenant ?	
De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité après cet entretien ?	

Formulation de clôture possible

Votre épuisement ne signifie pas que vous êtes devenu incapable. Il indique que vos ressources, votre environnement et votre manière de vous engager ne sont plus suffisamment ajustés. L'objectif n'est pas de vous aider à tenir davantage, mais à retrouver des conditions de vie et de travail soutenables.

Version courte pour un entretien de suivi

À chaque séance, demander :

Quel est votre niveau d'énergie de 0 à 10 ? Comment avez-vous dormi ?	
Qu'est-ce qui vous a le plus coûté depuis notre dernier entretien ?	
Qu'est-ce qui vous a permis de récupérer ?	
Quelle limite avez-vous posée ?	
Quelle limite n'avez-vous pas réussi à poser ?	
Quel automatisme de votre profil s'est manifesté ?	
Qu'avez-vous fait différemment ?	
Quelle demande devez-vous formuler cette semaine ?	
Quel engagement faut-il réduire, déléguer ou arrêter ?	
Avez-vous besoin d'un soutien médical ou professionnel supplémentaire ?	
Quelle est votre action prioritaire avant la prochaine rencontre ?	

Annexe 3 : Questionnaire personnel de prévention du burn-out - Mieux repérer mes signaux d'alerte avec l'Ennéagramme

Nom ou initiales :	
Date :	
Activité professionnelle :	
Profil Ennéagramme, s'il est connu :	
Sous-type éventuel :	

À quoi sert ce questionnaire ?

Ce questionnaire vous invite à observer :

- votre niveau actuel de fatigue ;
- votre relation au travail ;
- les caractéristiques de votre environnement professionnel ;
- votre capacité à poser des limites ;
- les automatismes liés à votre profil Ennéagramme ;
- vos ressources et vos moyens de prévention.

Il ne permet pas d'établir un diagnostic de burn-out. Il constitue un support de réflexion à utiliser seul, avec un coach, un thérapeute, un médecin ou un professionnel de la santé au travail.

Consignes

Pour chaque affirmation, indiquez à quelle fréquence elle correspond à votre situation au cours des quatre dernières semaines.

Réponse	Signification
0	Jamais
1	Rarement
2	Parfois
3	Souvent
4	Presque toujours

Ne cherchez pas la réponse idéale. Choisissez celle qui décrit le plus fidèlement votre expérience actuelle.

Mon niveau d'énergie

Affirmation	0	1	2	3	4
Je commence ma journée en me sentant déjà fatigué.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai besoin de beaucoup plus de temps qu'auparavant pour récupérer.	☐	☐	☐	☐	☐
Le week-end ou les vacances ne suffisent plus à restaurer mon énergie.	☐	☐	☐	☐	☐
Je dois me forcer pour accomplir des tâches ordinaires.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens physiquement tendu ou vidé.	☐	☐	☐	☐	☐
Je manque d'énergie pour ma vie personnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Je renonce à des loisirs ou à des rencontres par manque d'énergie.	☐	☐	☐	☐	☐
Je continue à travailler malgré des signes évidents de fatigue.	☐	☐	☐	☐	☐

Ce que j'observe

Mon niveau d'énergie actuel, de 0 à 10 :	 /10
Le moment de la journée où je suis le plus fatigué :	
Ce qui me permet encore de récupérer :	
Ce qui m'empêche de récupérer :	

Mon sommeil et mes manifestations physiques

Affirmation	0	1	2	3	4
J'ai des difficultés à m'endormir.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me réveille pendant la nuit en pensant au travail.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me réveille trop tôt sans pouvoir me rendormir.	☐	☐	☐	☐	☐
Mon sommeil ne me semble pas réparateur.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens régulièrement des douleurs ou des tensions musculaires.	☐	☐	☐	☐	☐
Je présente des maux de tête, des troubles digestifs ou des palpitations.	☐	☐	☐	☐	☐
Mon appétit ou mon poids ont sensiblement changé.	☐	☐	☐	☐	☐
J'utilise des produits, des médicaments ou des stimulants pour tenir, dormir ou me détendre.	☐	☐	☐	☐	☐

Mes principaux signaux corporels	
Le premier signal que j'ai probablement minimisé	

Mon fonctionnement mental et émotionnel

Affirmation	0	1	2	3	4
J'ai du mal à me concentrer.	☐	☐	☐	☐	☐
J'oublie des informations ou des rendez-vous inhabituels pour moi.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à prendre des décisions simples.	☐	☐	☐	☐	☐
Je rumine les problèmes professionnels en dehors du travail.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens irritable ou impatient.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens découragé ou impuissant.	☐	☐	☐	☐	☐
Je réagis émotionnellement plus fortement qu'auparavant.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens parfois détaché ou indifférent.	☐	☐	☐	☐	☐
Je doute de mes compétences alors qu'elles étaient auparavant reconnues.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens de la culpabilité lorsque je ralentis ou me repose.	☐	☐	☐	☐	☐

L'émotion qui revient le plus souvent	☐ Colère ☐ Peur ☐ Tristesse ☐ Honte ☐ Culpabilité ☐ Découragement ☐ Impuissance ☐ Indifférence ☐ Autre :
Ce que cette émotion cherche peut-être à me signaler	

Ma relation au travail

Affirmation	0	1	2	3	4
Je pense au travail dès mon réveil.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à me déconnecter en soirée ou le week-end.	☐	☐	☐	☐	☐
Je travaille au-delà des horaires prévus.	☐	☐	☐	☐	☐
J'emporte régulièrement du travail chez moi.	☐	☐	☐	☐	☐
Je consulte mes messages professionnels pendant mes temps de repos.	☐	☐	☐	☐	☐
Je reporte mes pauses ou mes repas pour avancer.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens personnellement responsable de tout ce qui ne fonctionne pas.	☐	☐	☐	☐	☐
Je crains de décevoir si je ralentis.	☐	☐	☐	☐	☐
Ma valeur personnelle dépend fortement de mon efficacité professionnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ne sais plus clairement ce que mon travail m'apporte de positif.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens une appréhension à l'idée de retourner au travail.	☐	☐	☐	☐	☐
Je deviens cynique, distant ou indifférent envers mon activité.	☐	☐	☐	☐	☐

Phrase à compléter

Pour être une personne valable dans mon travail, je dois absolument...	
Si je ralentis, si je refuse ou si je demande de l'aide...	
Ce que je cherche principalement à obtenir par mon travail est...	

Mes conditions de travail

Charge et intensité

Affirmation	0	1	2	3	4
Ma charge de travail dépasse régulièrement le temps disponible.	☐	☐	☐	☐	☐
Les délais qui me sont imposés sont irréalistes.	☐	☐	☐	☐	☐
Je dois gérer trop de tâches ou de dossiers simultanément.	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis constamment interrompu ou sollicité.	☐	☐	☐	☐	☐
Tout semble urgent.	☐	☐	☐	☐	☐
Je manque de périodes calmes pour récupérer ou prendre du recul.	☐	☐	☐	☐	☐

Autonomie et clarté

Affirmation	0	1	2	3	4
Je manque de liberté pour organiser mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐
Les priorités sont insuffisamment définies.	☐	☐	☐	☐	☐
Je reçois des demandes contradictoires.	☐	☐	☐	☐	☐
Mes responsabilités ne sont pas clairement délimitées.	☐	☐	☐	☐	☐
Je suis responsable de résultats sans disposer des moyens nécessaires.	☐	☐	☐	☐	☐
J'assume des tâches qui ne relèvent pas réellement de ma fonction.	☐	☐	☐	☐	☐

Relations et reconnaissance

Affirmation	0	1	2	3	4
Je manque de soutien de la part de ma hiérarchie.	☐	☐	☐	☐	☐
Je manque de soutien de la part de mes collègues.	☐	☐	☐	☐	☐
Mes efforts ne sont pas suffisamment reconnus.	☐	☐	☐	☐	☐
Je rencontre des tensions ou des conflits non résolus.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ne me sens pas suffisamment respecté.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ne peux pas parler librement de mes difficultés.	☐	☐	☐	☐	☐

Valeurs et sécurité

Affirmation	0	1	2	3	4
On me demande de travailler d'une manière contraire à mes valeurs.	☐	☐	☐	☐	☐
Je n'ai plus les moyens de réaliser un travail de qualité.	☐	☐	☐	☐	☐
Mon activité a perdu une partie importante de son sens.	☐	☐	☐	☐	☐
Je crains pour mon poste ou mon avenir professionnel.	☐	☐	☐	☐	☐
Des changements fréquents entretiennent un sentiment d'insécurité.	☐	☐	☐	☐	☐
La peur des conséquences m'empêche de poser des limites.	☐	☐	☐	☐	☐

Les trois principaux facteurs professionnels qui me fragilisent	
Les changements qui relèvent de l'organisation	
Les changements qui dépendent davantage de moi	

Ma capacité à poser des limites

Pour cette partie, l'échelle est inversée :

Réponse	Signification
0	Je n'y parviens pas
1	Très difficilement
2	Parfois
3	Généralement
4	Facilement

Je suis capable de...	0	1	2	3	4
reconnaître que je suis fatigué ;	☐	☐	☐	☐	☐
interrompre une tâche lorsque je dépasse mes limites ;	☐	☐	☐	☐	☐
dire non à une demande excessive ;	☐	☐	☐	☐	☐
demandeur un délai de réflexion avant de répondre ;	☐	☐	☐	☐	☐
demandeur que les priorités soient précisées ;	☐	☐	☐	☐	☐
déléguer une partie de mon travail ;	☐	☐	☐	☐	☐
demandeur de l'aide ;	☐	☐	☐	☐	☐
exprimer un désaccord ;	☐	☐	☐	☐	☐
laisser un travail suffisamment bon sans le perfectionner ;	☐	☐	☐	☐	☐
me reposer sans culpabilité ;	☐	☐	☐	☐	☐
renoncer à un engagement devenu irréaliste ;	☐	☐	☐	☐	☐
accepter de décevoir une attente excessive ;	☐	☐	☐	☐	☐

La limite que je devrais poser aujourd'hui	
Ce qui m'empêche de la poser	
La conséquence que je redoute	
La formulation que je pourrais utiliser	

Mon automatisme dominant selon l'Ennéagramme

Lisez uniquement la partie correspondant à votre profil, ou utilisez les neuf parties pour repérer les stratégies qui vous ressemblent. Il ne s'agit pas de déterminer votre type à partir de ce questionnaire.

Type 1 — Être irréprochable

Affirmation	0	1	2	3	4
Je repère immédiatement ce qui devrait être amélioré.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à considérer un travail comme suffisamment bon.	☐	☐	☐	☐	☐
Je reprends certaines tâches parce que je crains qu'elles soient mal réalisées.	☐	☐	☐	☐	☐
Je deviens plus exigeant et critique lorsque je suis fatigué.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens coupable lorsque je me repose avant d'avoir tout terminé.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Je dois encore corriger cela. »

Ma question de prévention : Qu'est-ce qui serait suffisamment bon et réellement utile dans cette situation ?

Type 2 — Être indispensable

Affirmation	0	1	2	3	4
Je repère les besoins des autres avant les miens.	☐	☐	☐	☐	☐
J'accepte d'aider même lorsque je suis déjà fatigué.	☐	☐	☐	☐	☐
Je culpabilise lorsque je refuse une demande.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à demander de l'aide pour moi-même.	☐	☐	☐	☐	☐
J'éprouve du ressentiment lorsque mes efforts ne sont pas reconnus.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Ils ont besoin de moi, je ne peux pas les laisser. »

Ma question de prévention : De quoi ai-je besoin de recevoir avant de continuer à donner ?

Type 3 — Prouver sa valeur

Affirmation	0	1	2	3	4
Mon estime de moi dépend fortement de mes résultats.	☐	☐	☐	☐	☐
Je continue à paraître efficace même lorsque je vais mal.	☐	☐	☐	☐	☐
Je reporte le repos jusqu'à la fin du prochain objectif.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ressens de la honte lorsque je ne suis plus performant.	☐	☐	☐	☐	☐
Je ne prends pas toujours le temps d'identifier mes émotions.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Je ralentirai lorsque ce projet sera terminé. »

Ma question de prévention : Comment puis-je prendre soin de la personne que je suis, indépendamment de mes résultats ?

Type 4 — Trouver une activité pleinement signifiante

Affirmation	0	1	2	3	4
J'ai besoin que mon travail exprime profondément qui je suis.	☐	☐	☐	☐	☐
Je souffre fortement du manque de sens ou d'authenticité.	☐	☐	☐	☐	☐
J'alterne entre surinvestissement passionné et découragement.	☐	☐	☐	☐	☐
Je rumine ce qui manque dans mon activité actuelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens facilement incompris ou insuffisamment reconnu dans ma singularité.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Ce travail ne me ressemble plus du tout. »

Ma question de prévention : Quelle valeur puis-je incarner aujourd'hui sans attendre une situation idéale ?

Type 5 — Tout comprendre avant d'agir

Affirmation	0	1	2	3	4
J'ai besoin de beaucoup me préparer avant d'agir.	☐	☐	☐	☐	☐
Les sollicitations imprévues épuisent rapidement mes ressources.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me retire lorsque les demandes deviennent trop nombreuses.	☐	☐	☐	☐	☐
Je continue à chercher des informations sans me sentir suffisamment prêt.	☐	☐	☐	☐	☐
Je réduis parfois mes besoins corporels ou relationnels pour poursuivre mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Je ne suis pas encore suffisamment préparé. »

Ma question de prévention : De combien d'informations ai-je réellement besoin pour avancer ?

Type 6 — Prévenir tous les risques

Affirmation	0	1	2	3	4
Je vérifie plusieurs fois certaines tâches.	☐	☐	☐	☐	☐
J'imagine facilement ce qui pourrait mal se passer.	☐	☐	☐	☐	☐
Les consignes contradictoires augmentent fortement mon anxiété.	☐	☐	☐	☐	☐
Je cherche des confirmations sans être durablement rassuré.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à décider lorsque toutes les garanties ne sont pas réunies.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Je dois tout vérifier avant de décider. »

Ma question de prévention : Quelle décision raisonnable puis-je prendre sans attendre une certitude totale ?

Type 7 — Garder toutes les possibilités ouvertes

Affirmation	0	1	2	3	4
J'accepte trop de projets parce qu'ils me paraissent intéressants.	☐	☐	☐	☐	☐
Je commence de nouvelles activités lorsque je suis découragé.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à renoncer à une possibilité.	☐	☐	☐	☐	☐
Je remplis mes temps de repos d'activités ou de stimulations.	☐	☐	☐	☐	☐
Je passe rapidement d'une tâche à l'autre sans toujours terminer.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Ce nouveau projet va me redonner de l'énergie. »

Ma question de prévention : À quoi dois-je renoncer pour protéger ce qui compte vraiment ?

Type 8 — Rester fort et garder le contrôle

Affirmation	0	1	2	3	4
J'ai le sentiment que tout repose sur moi.	☐	☐	☐	☐	☐
Je considère spontanément la fatigue comme un obstacle à dépasser.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à montrer que j'ai besoin d'aide.	☐	☐	☐	☐	☐
Je prends en charge les situations lorsque les autres me semblent défaillants.	☐	☐	☐	☐	☐
Ma colère ou mon impatience augmentent lorsque je suis fatigué.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Si je lâche, tout va s'effondrer. »

Ma question de prévention :

Que puis-je déléguer sans abandonner ce qui est réellement de ma responsabilité ?

Type 9 — S'adapter et éviter les tensions

Affirmation	0	1	2	3	4
J'accepte certaines demandes pour éviter les tensions.	☐	☐	☐	☐	☐
J'ai du mal à identifier mes propres priorités.	☐	☐	☐	☐	☐
Ma fatigue se manifeste par du ralentissement ou de la procrastination.	☐	☐	☐	☐	☐
Je laisse s'accumuler les difficultés sans exprimer mon désaccord.	☐	☐	☐	☐	☐
Je minimise parfois une situation qui m'affecte réellement.	☐	☐	☐	☐	☐

Mon signal d'alerte : « Ce n'est pas si grave, je vais m'adapter. »

Ma question de prévention :

Quelle priorité personnelle suis-je en train de laisser disparaître ?

Mon cercle personnel d'épuisement

Complétez les phrases suivantes.

Lorsque je me sens :	
je cherche à :	
parce que je crains :	
Cette stratégie m'apporte temporairement :	
mais elle finit par :	
Lorsque je suis déjà fatigué, j'ai tendance à faire encore davantage de :	

Exemple

Lorsque je crains de décevoir, j'accepte de nouvelles demandes, parce que je crains de perdre la reconnaissance des autres. Cela m'apporte temporairement un sentiment d'utilité, mais finit par augmenter ma fatigue et mon ressentiment.

Mes ressources actuelles

Affirmation	0	1	2	3	4
Je dispose de personnes avec lesquelles je peux parler sincèrement.	☐	☐	☐	☐	☐
Je sais vers quel professionnel me tourner en cas de difficulté.	☐	☐	☐	☐	☐
Je conserve des activités qui me procurent du plaisir.	☐	☐	☐	☐	☐
Je pratique une activité corporelle adaptée à ma situation.	☐	☐	☐	☐	☐
Je dispose de temps sans obligations ni objectifs.	☐	☐	☐	☐	☐
Je me sens soutenu dans ma vie personnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Je peux parler de ma charge avec mon responsable ou mon équipe.	☐	☐	☐	☐	☐
Je connais les activités qui m'aident réellement à récupérer.	☐	☐	☐	☐	☐
Ma vie ne repose pas uniquement sur mon identité professionnelle.	☐	☐	☐	☐	☐
Je sais reconnaître le moment où je dois consulter.	☐	☐	☐	☐	☐

Mes principales ressources	☐ Famille	☐ Superviseur
	☐ Amis	☐ Groupe de pairs
	☐ Collègues	☐ Activité corporelle
	☐ Responsable	☐ Activité créative
	☐ Médecin traitant	☐ Vie associative
	☐ Médecin du travail	☐ Vie intérieure ou spirituelle
	☐ Thérapeute	☐ Autre :
	☐ Coach	

Les personnes que je peux contacter

Personne	Rôle ou lien	Dans quelle situation ?

Lecture de mes réponses

Ce questionnaire n'est pas étalonné et ne comporte pas de seuil diagnostique. Il est préférable d'observer la répétition, l'intensité et l'évolution des réponses plutôt que de calculer un score global.

Points de vigilance

Entourez les affirmations auxquelles vous avez répondu **3 ou 4**.

Soyez particulièrement attentif lorsque :

- plusieurs réponses élevées concernent l'énergie et le sommeil ;
- la récupération devient difficile malgré les temps de repos ;
- les troubles physiques, cognitifs et émotionnels se cumulent ;
- vous ne parvenez plus à vous déconnecter ;
- votre capacité à travailler ou à vivre normalement diminue ;
- votre entourage s'inquiète ;
- les réponses élevées augmentent d'une évaluation à l'autre ;
- vous continuez à intensifier les comportements qui vous épuisent.

Mes trois alertes principales :	- - -
Les trois affirmations dont le score a le plus augmenté :	- - -
Ce que je ne peux plus raisonnablement minimiser :	

Mon plan personnel de prévention

Ce que je décide de continuer :	
Ce que je décide de réduire :	
Ce que je décide de déléguer :	
Ce que je décide d'arrêter :	
La demande que je dois formuler :	
La conversation que je ne dois plus reporter :	
La limite non négociable que je veux protéger :	

Mon plan d'action pour les sept prochains jours

concernant	Action	Quand ?	Avec qui ?	Premier pas
ma santé				
mon travail				
mes limites				
mon automatisme Ennéagramme				
pour restaurer mon énergie				

Mes seuils personnels d'intervention

Zone verte : je fonctionne de manière soutenable	
Lorsque mon énergie est supérieure à /10, je veille à :	
Zone orange : je commence à dépasser mes limites	
Mes premiers signaux sont :	
Dans cette zone, je m'engage à :	
Zone rouge : je ne dois plus gérer seul la situation	
Mes signaux graves sont :	
Dans cette zone, je contacte :	
Je cesse ou reporte immédiatement :	

Questions de sécurité

Ces questions ne sont pas destinées à vous inquiéter, mais à ne pas laisser une souffrance importante sans réponse.

Au cours des dernières semaines :

Question	Non	Parfois	Souvent
Ai-je eu le sentiment de ne plus pouvoir continuer ainsi ?	☐	☐	☐
Ai-je pensé que la vie ne valait plus la peine d'être vécue ?	☐	☐	☐
Ai-je eu des pensées de mort ou l'idée de me faire du mal ?	☐	☐	☐
Ai-je augmenté une consommation pour tenir, dormir ou m'apaiser ?	☐	☐	☐
Suis-je inquiet de mon état physique ou psychologique ?	☐	☐	☐
Mon entourage m'a-t-il conseillé de consulter rapidement ?	☐	☐	☐

En cas de pensées suicidaires, de danger immédiat, d'incapacité à assurer votre sécurité ou de symptômes physiques inquiétants, ne restez pas seul et contactez immédiatement un professionnel de santé ou les services d'urgence.

Synthèse à partager avec mon accompagnant

Ce que je comprends mieux après ce questionnaire :	
Les facteurs liés à mon environnement professionnel :	
Les facteurs liés à ma manière de m'engager :	
L'automatisme Ennéagramme que je souhaite observer :	
La permission dont j'ai le plus besoin	☐ Me reposer ☐ Demander de l'aide ☐ Dire non ☐ Décevoir une attente irréaliste ☐ Faire suffisamment bien ☐ Montrer ma vulnérabilité ☐ Renoncer à un projet ☐ Exprimer un désaccord ☐ Donner la priorité à mes besoins ☐ Ne pas savoir immédiatement ☐ Autre :
Mon objectif prioritaire :	
La plus petite action réaliste que je peux accomplir :	

Questionnaire court de suivi

À reprendre chaque semaine ou tous les quinze jours. Notez chaque dimension de **0 à 10**.

Dimension	Date 1	Date 2	Date 3	Date 4
Niveau d'énergie				
Qualité du sommeil				
Charge mentale				
Tension émotionnelle				
Capacité de concentration				
Sentiment d'efficacité				
Capacité à me déconnecter				
Capacité à poser des limites				
Soutien disponible				
Sens trouvé dans mon activité				

Questions de suivi

Qu'est-ce qui m'a le plus coûté cette semaine ?	
Qu'est-ce qui m'a réellement aidé à récupérer ?	
Quelle limite ai-je réussi à poser ?	
Quelle limite n'ai-je pas posée ?	
Quel automatisme de mon profil s'est manifesté ?	
Qu'ai-je fait différemment ?	
Quel engagement dois-je réduire, déléguer ou arrêter ?	
De quelle aide ai-je besoin maintenant ?	

Phrase d'engagement personnel	Je reconnais que prendre soin de mes limites ne signifie ni renoncer à mes responsabilités ni devenir moins engagé. Cela me permet de m'engager d'une manière plus libre, plus juste et plus durable.
Mon engagement concret :	
Date :	
Signature éventuelle :	