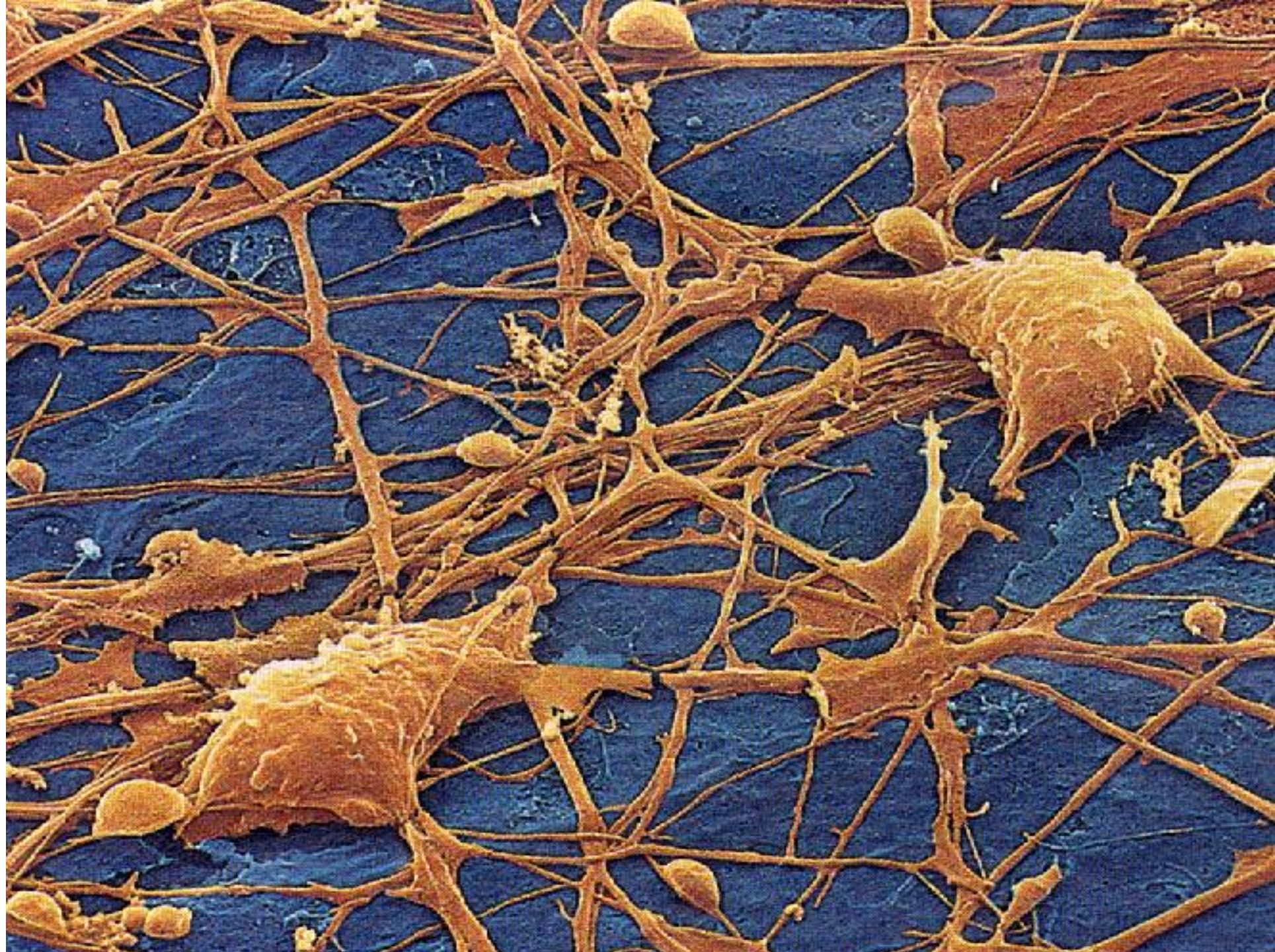


Conférence du 23 novembre





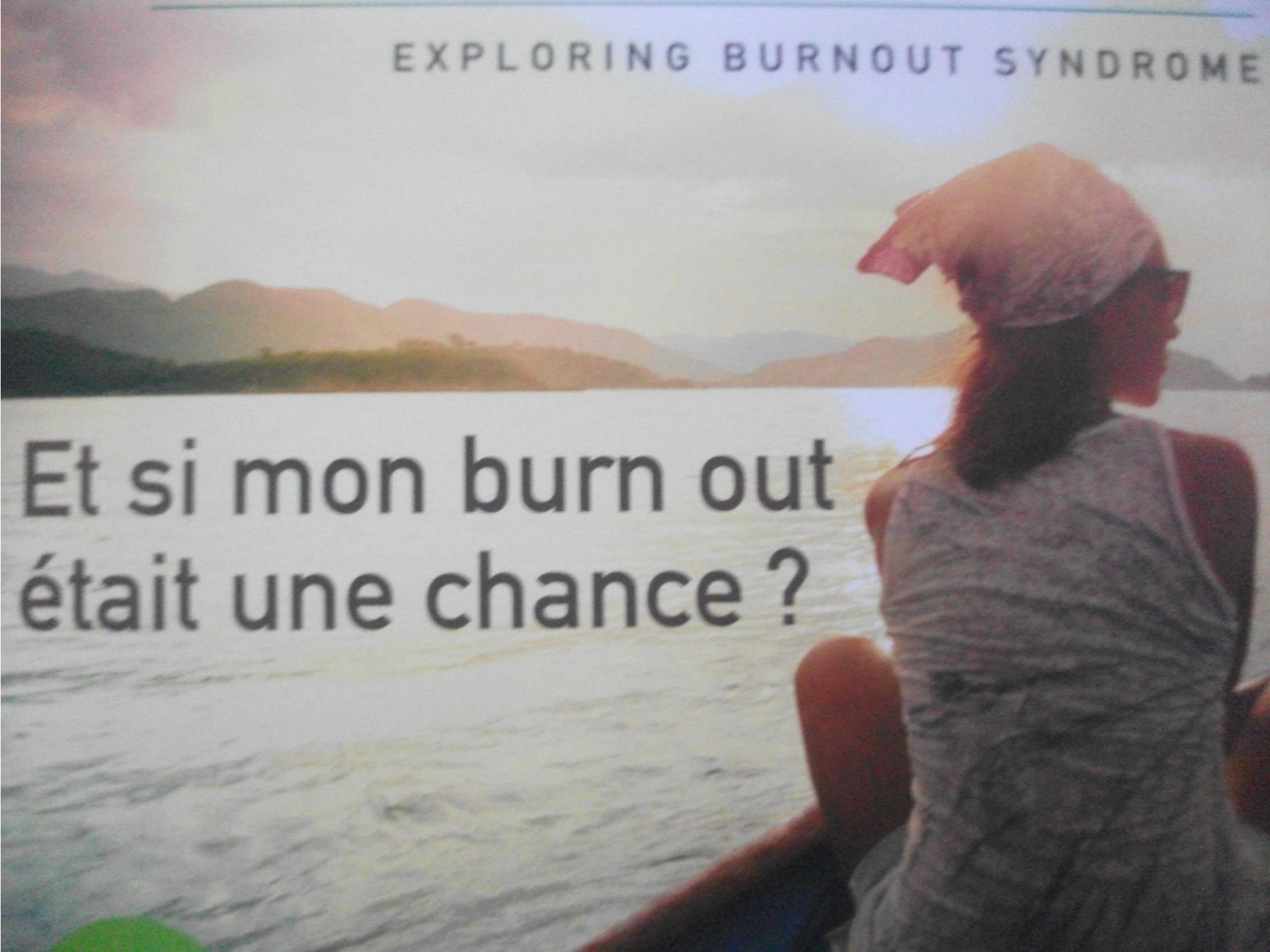
On court, on court...parfois sans but, pour éviter la chute...On ne sait plus où est le frein !
Venez....On va dans l'autre sens ...
On s'arrête et l'on danse...on ferme les yeux et on contemple...

Yannick NOAH, 2014



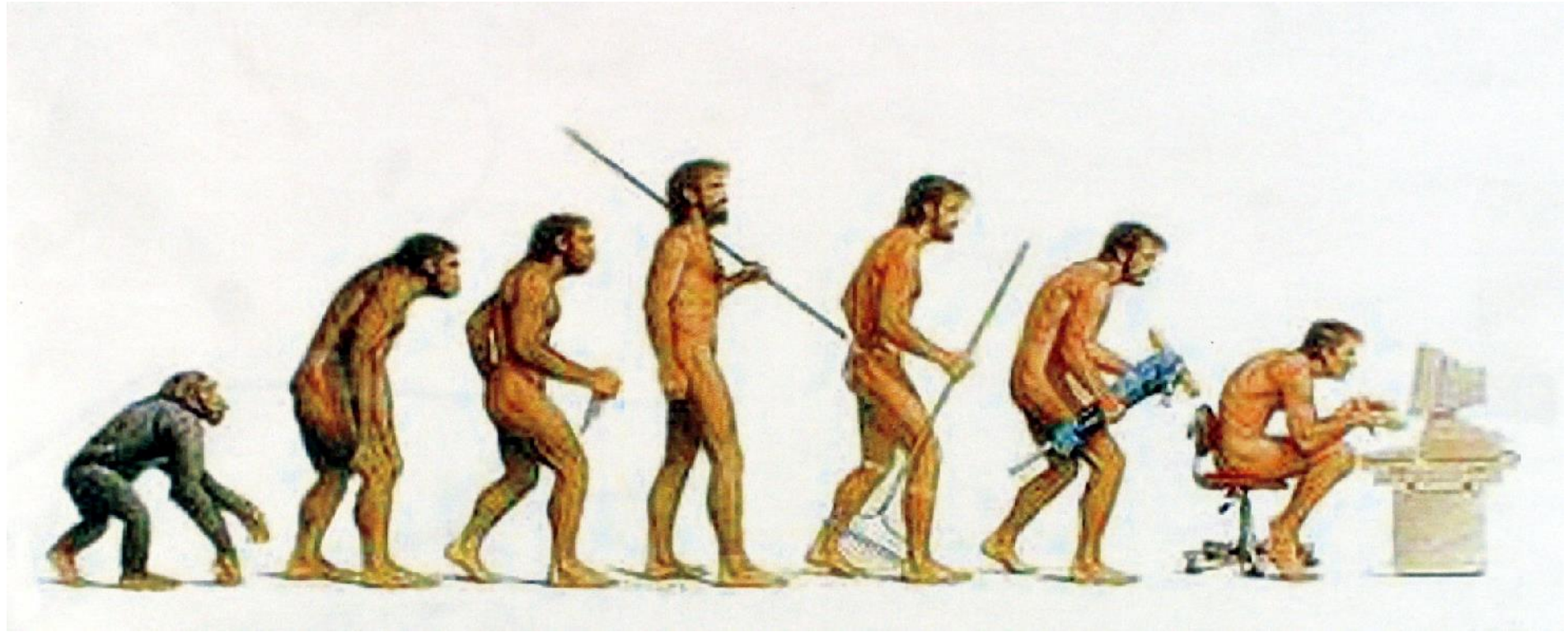
EXPLORING BURNOUT SYNDROME

Et si mon burn out
était une chance ?

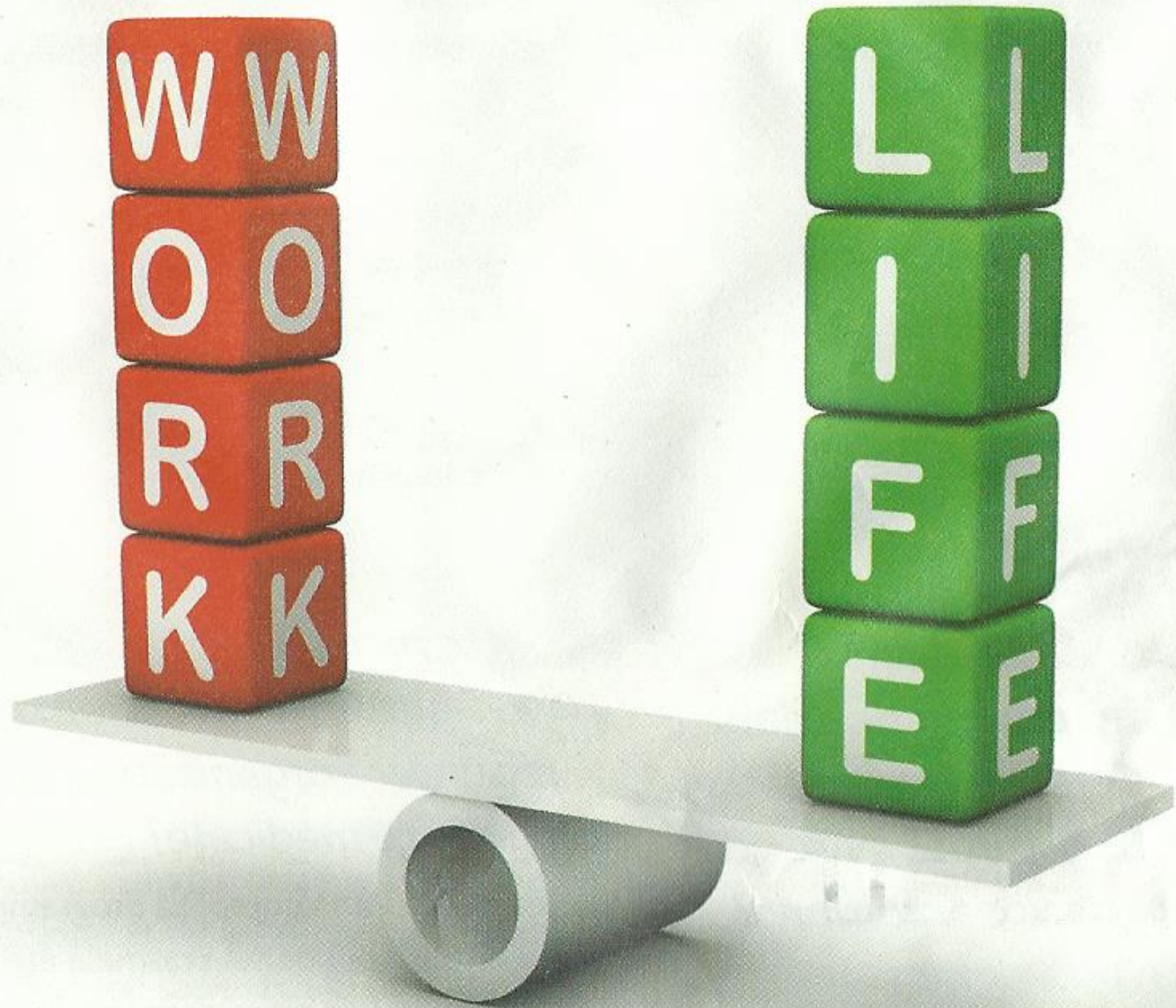


Le Burn-out : où en est-on en 2017 ?

Jean-emile Vanderheyden,
Neuropsychiatre, a vocation neurobiologiste
fleurus



Le cerveau est un très bel
ordinateur, mais il est biologique
et donc fatigable !



Les statistiques actuelles du stress au travail sont en nette aggravation !

Risques Psychosociaux = interface individu/Travail

Stress/ EXIGENCES / HARCELEMENT /VIOLENCES internes et Externes

Statistiques concernant l'absentéisme (Belgique)

- Etude du Secrétariat social **Sécurex (2014)**
- **Absentéisme en hausse en 2013** : record à 6.3% (4.3% en 2001)
- **Durée moyenne d'une absence** : 14 jours ouvrables (13 en 2012)
- **Absence de longue durée = jusqu'à 1 an** : + 5% en 2011; +10% en 2012 ; + 12% en 2013...et à > 60 ans, absentéisme de longue durée = 16%
- **Causes ?**
- **Viellissement de la population au travail** : >50 ans = 20% des actifs alors que 10% en 2001
- **Stress au travail** : 37% des certificats en 2013 (24% en 2005)
- **Coûts** = 10.6 milliards en 2013 ! (salaire garanti, ..)

Profil de l'absentéisme

Sécurex, 2014

- Les plus âgés : à > 60 ans, absentéisme de longue durée = 16%
- Les plus anciens : fragilité après plus de 20 ans de travail
- Les ouvriers (moins qualifiés)(déficit d'expression, de connaissance)
- Les temps partiels
- Les femmes (voir augmentation de la fréquence du travail féminin et mise à la retraite de plus en plus équivalente aux hommes).
- Dans les grandes entreprises de plus 500 personnes
- Dans les régions industrielles

Absentéisme 2016, Belgique, Etude Sécurex

- Absentéisme global passe de 6.52 % en 2014 à 6.95 en 2015.
- Durée brève < 1 mois : 2.10%
- Longue durée : +14% /2014 augmente avec l'âge .
- En Belgique, on dénombre en 2016, 133.760 invalides pour cause de santé mentale, deux fois plus qu'en 2007 ! Il y a urgence !

L'HISTORIQUE du BURN-OUT et LA CONTROVERSE

- FREUDENBERGER H-J 1975 à NEW-YORK dans un centre de soins aux drogués...épuisement émotionnel > physique du personnel soignant
- MASLACH Christina 1982 en CALIFORNIE précise la pathologie avec publication d'une échelle pour **aider** au diagnostic, la MBI ! Le diagnostic reste clinique !
- **MAIS actuellement....**
- La tendance à la banalisation du mot burn-out = toute fatigue ou tout ras-le-bol au travail.... amène des critiques d'autant qu'il y a un manque d'objectivation hors entretien psychodynamique :
- → BIEN S'EN TENIR AUX CRITERES DIAGNOSTIQUES !

Définition et critères diagnostiques

- BURN-OUT = épuisement des ressources intérieures, comme 'une fusée à bout de carburant' ou une corde qui casse, après s'être déchirée... « la cassure »
- **Triade de symptômes :**
- **1. Epuisement émotionnel > physique : au bout du rouleau, ... ras le bol...perte des émotions... plaintes psychosomatiques ...dérégulation du système ortho/parasymphatique...**
- **2. Cynisme, déshumanisation des relations : paroles cassantes , non respectueuses...irritable, mal dans sa peau, arrogant...**
- **3. Perte de l'accomplissement personnel : ECHEC (et mat) dans la vie professionnelle/privée ; impasse , face au mur...que faire ?**

1. l'épuisement émotionnel

- 1. L' **Epuisement émotionnel** est lié à un stress interne chronique par soit **excès prolongé d'activités à composante psychique**, soit **excès de contraintes (saturation) et/ou frustrations voire conflits** par
 - 1. - **surinvestissement** ou **précrastination = burn-in** (sur)présentéisme,
 - 2. - **harcèlement moral professionnel ou familial** > sexuel....collègue, directeur, conjoint jaloux, parents toxiques,... en conflit de pouvoir ou le loyauté...ou encore un conjoint perfectionniste....**harcèlement social**... en rue, bus...
- ...aggravés – 1. par un manque de reconnaissance au plan professionnel comme privé
 - 2. par un **manque de récupération psychique** (repos, vacances, distractions, sommeil d'environ 7h30 (les derniers cycles sont plus importants)...
- Amenant à la perte de sensations de bien-être et d'expression d'émotions (ni joie, ni tristesse...les 2 émotions de base selon Spinoza...)

Capacités de gestion émotionnelle

- « Une émotion est une énergie qui se met en mouvement, paroxystique, suite à la production d'idées, de pensées ou d'événements vécus agréables ou désagréables ! » Pat Penot, Coach
- Travailler dans des conditions difficiles quotidiennement est fort lourd à endurer selon nos capacités...sauf pour des personnes comme Mère Thérèse....!

PATRICIA PENOT
PRÉFACE FRÉDÉRIC LENOIR

4

ÉTAPES

et
**JE LÂCHE
PRISE !**

OBJECTIFS | EXERCICES | BILANS
J'APPRENDS, J'APPLIQUE, JE MAÎTRISE

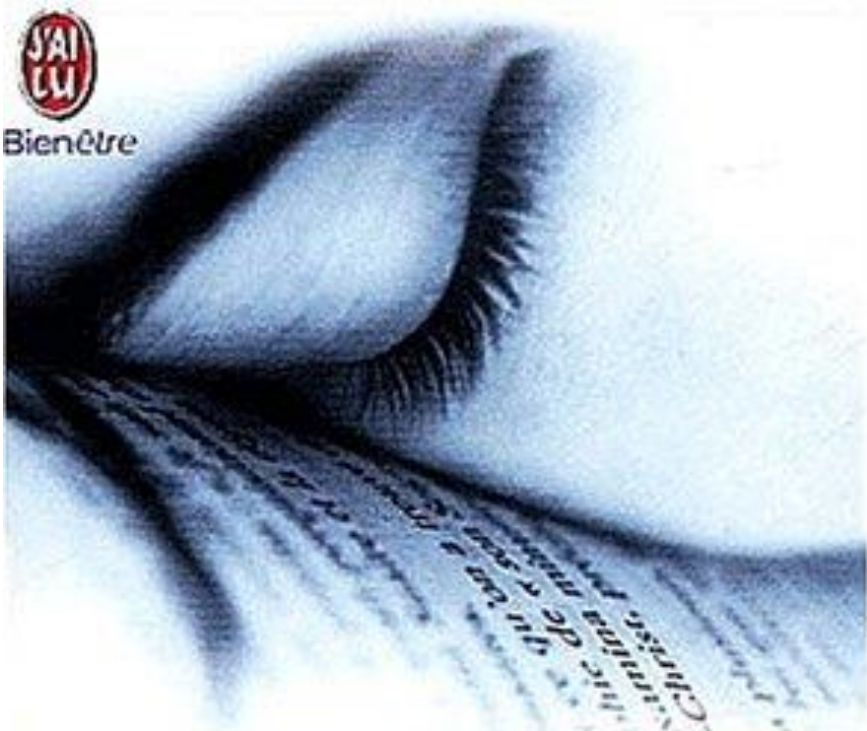
les tutos
Harmonie  SOLAR

QUOTIENT EMOTIONNEL (Goleman)

- Individuel sur base des acquis et événements de la vie
- Expression et gestion des émotions et de l'empathie, surtout dans les contextes relationnels et attentionnels
- Alexithymie : pas de mots pour le dire (les émotions) = silence des émotions : difficultés à **exprimer ses émotions pourtant c'est indispensable dans les relations humaines sous peine de nombreuses déceptions tant professionnelles que sentimentales !**
- - d'origine infantile : syndrome de la 'mère morte' (troubles de l'attachement)
- - d'étiologie acquise (enfant et adulte) : stress négatif...
- S'il n'y a pas ou plus de **mots** pour le dire, les **maux** pour le dire apparaissent : les pathologies psychosomatiques....!



Bien-être



DANIEL GOLEMAN

L'intelligence émotionnelle

Accepter
ses émotions
pour développer
une intelligence
nouvelle

Psychologie

2-La distanciation

- Si le patient n'écoute toujours pas sa fatigue, et qu'il continue à se sur-adapter...
 - Il met en place un **mécanisme de défense** pour se soustraire de ses émotions et de celles des autres.
 - **Phobie des autres**, du groupe → Isolement pour éviter l'angoisse.
 - **Cynisme**, sarcasme, il déshumanise sa relation à l'autre.
- Le Burn-out est la **maladie de la solitude** (Dr Dejours)



**NOUVELLE
FORMULE**

DOSSIER

LE CYNISME

**COMMENT UNE PHILOSOPHIE ANTIQUE
EST DEVENUE LE FLÉAU DE
NOTRE SOCIÉTÉ**

Définition et critères diagnostiques

- BURN-OUT = épuisement des ressources intérieures, comme 'une fusée à bout de carburant' ou une corde qui casse, après s'être déchirée... « la cassure »
- **Triade de symptômes :**
 - 1. Epuisement émotionnel > physique : au bout du rouleau, ... ras le bol...perte des émotions... plaintes psychosomatiques ...dérégulation du système ortho/parasympathique...
 - 2. Cynisme, déshumanisation des relations : paroles cassantes , non respectueuses...irritable, mal dans sa peau, arrogant...
 - **3. Perte de l'accomplissement personnel : ECHEC (et mat) dans la vie professionnelle/privée ; impasse , face au mur...que faire ?**

3-Démotivation, dévalorisation



La corde qui se déchire
(pré-burn-out) est une
image de la cassure
(burn-out) qui se
prépare dans la vie
du patient !



La notion de Pré-Burn-out

- La phase de pré-burn-out précède le burn-out avéré où 'la corde' est cassée...
- C'est une phase très importante dans la prévention, car si on la détecte et que l'on peut agir à ce moment, on peut éviter le passage au burn-out installé : ce dernier est plus difficile à guérir avec moins de possibilités de garder le cadre professionnel ou privé en cours....
- DETECTER le Pré-burn-out est donc très important dans l'entreprise comme dans la vie privée : voir médecins, RH, collègues, famille....
- ATTENTION aux symptômes psychosomatiques : les maux pour le dire !

Symptômes d'appel

- Plaintes de vertiges instables, fourmillements, contractures, crampes diffuses, fluctuantes et migratrices....évoquant un **aspect fonctionnel** plutôt que lésionnel....
- **Plaintes psychosomatiques multiples** : p ex ulcères gastriques, spasmes de coronaires, côlon irritable...
- **Apparition d'irritabilité, cynisme...!** Chez une personne jusque-là très gentille, disponible....
- **Dysrégulation sympathique** : hausses et baisses de tension sur la même journée

Ne pas confondre le burn-out avec...des pathologies similaires

- 1. **DEPRESSION** : perte d'élan vital, perte de goût aux activités, tristesse, pleurs, perte d'appétit, insomnie. « perte d'envie »
- 2. **TROUBLE ANXIEUX** : **décompensation avec ANXIETE/ANGOISSES** : craintes, peurs, voire panique par épisodes assez brefs voire récurrents ...avec symptômes physiques de tremblements, sudations, tachycardie, tension élevée... « peurs »
- 3. **STRESS POST-TRAUMATIQUE** : angoisses et comportements d'évitement liés aux circonstances d'un événement brutal choquant sans background : angoisses en rue, de passer à tel endroit....reviviscences pénibles...cauchemars...
- ATTENTION ces pathologies peuvent aussi apparaître au début ou comme complications dans le burn-out, d'où la tendance à les assimiler !

Ne pas confondre le burn-out avec...son origine

- **STRESS** : difficultés d'adaptation psychologique (physique) à une situation qui s'impose (contraintes, conflits...) « je cours car pas assez de temps » ! Se retrouve souvent avant le burn-out !
- Hans Selye (années 1950)
- Stress aigu
- Stress subaigu
- Stress chronique surtout si mal géré

- Renforcé par un MANQUE DE MERCI, DE RECONNAISSANCE...

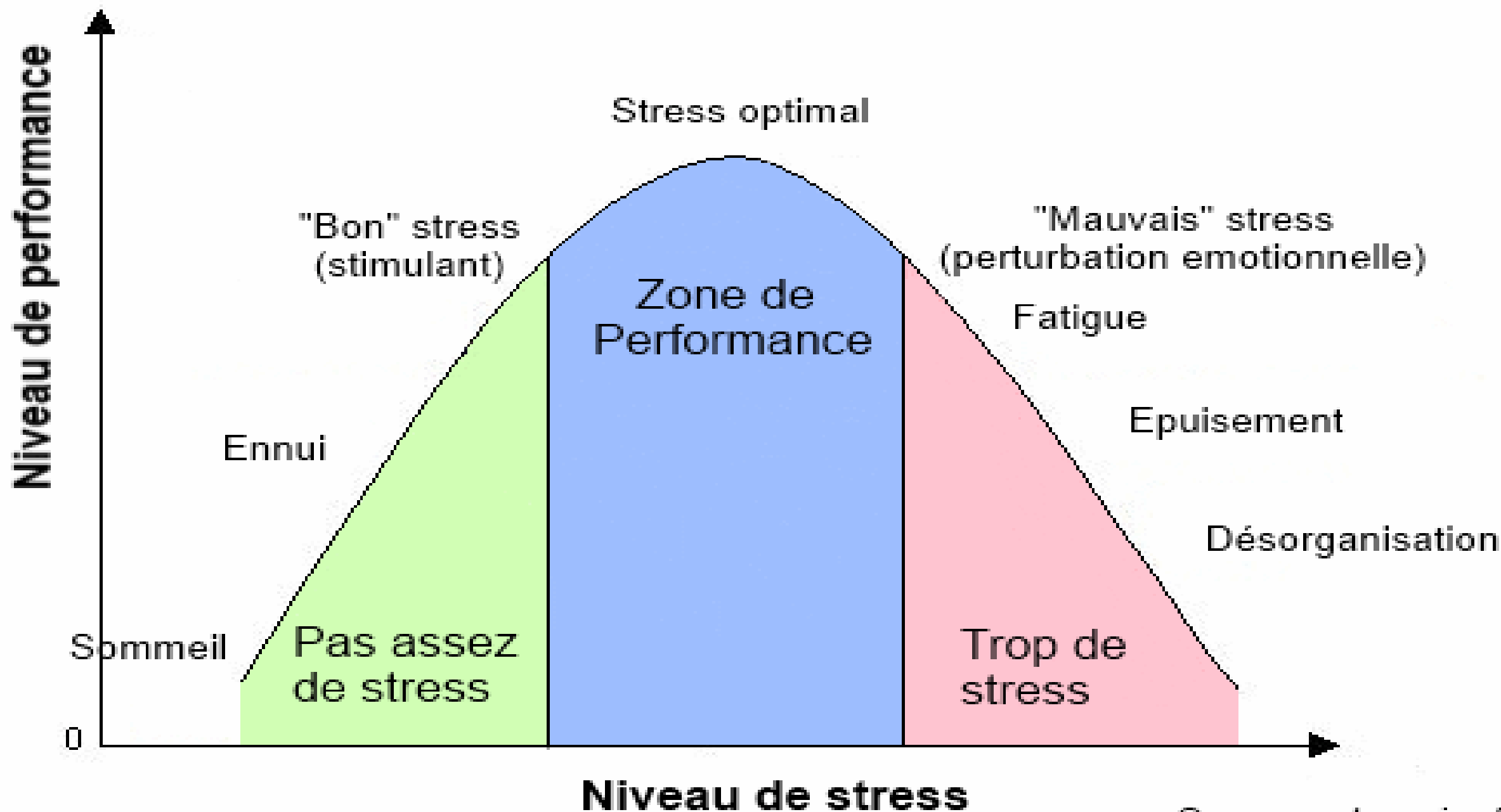
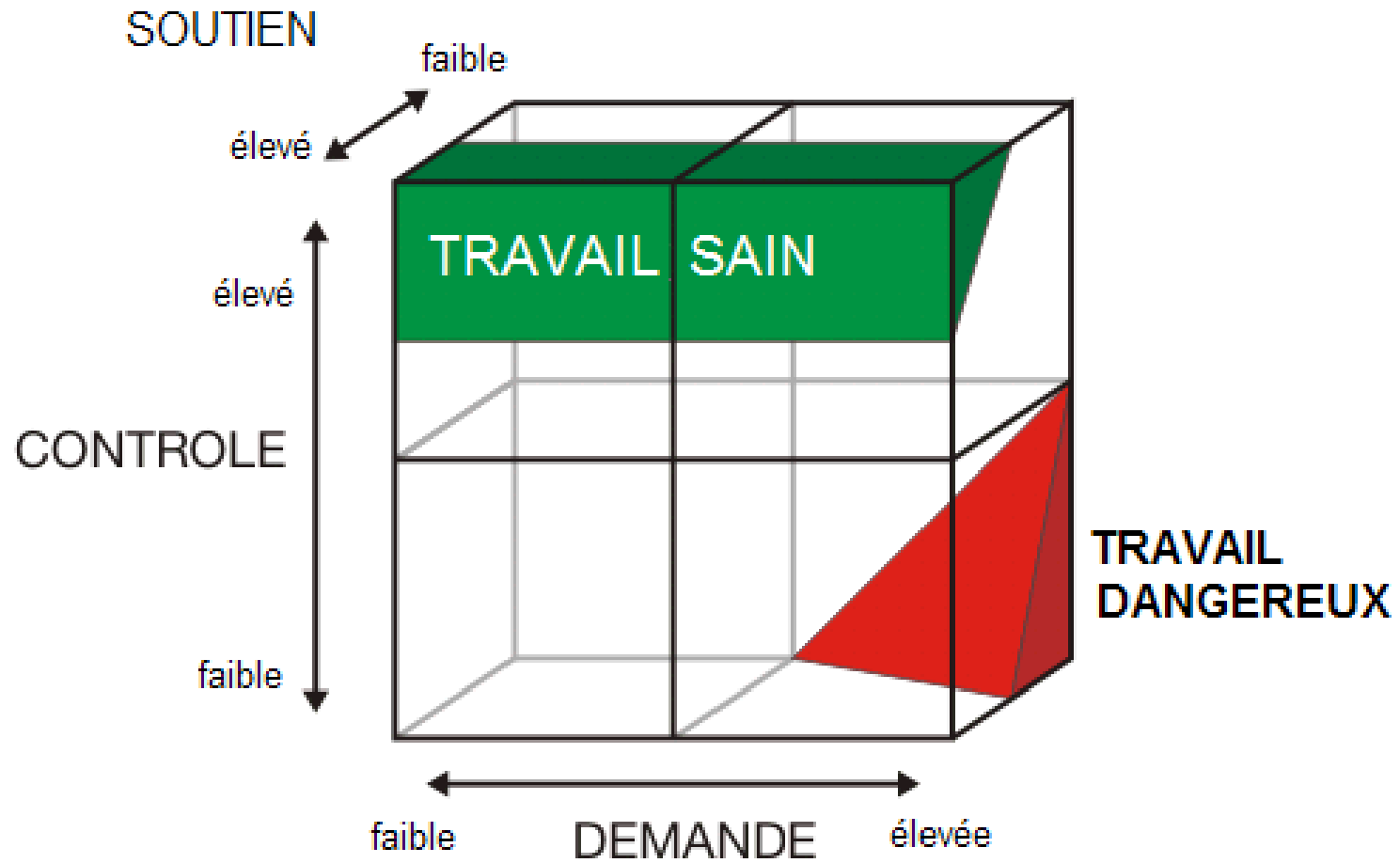




Schéma de Karazek




Dr Michel Dib



Stress ?
Faites baisser
la pression

professionnel • émotionnel • familial

 JOSETTE LYON

Le danger, c'est d'accepter, de banaliser, de s'habituer au stress....et de s'entêter...sans écouter les signes d'appel

Il faut reconnaître, si l'on y est sensible, La toxicité de nos mode de travail et mode de vie....et changer avant de craquer ! L'erreur est souvent de ne pas vouloir voir les signes d'appel !

Le burn-out n'est pas

- 1. Un coup de fatigue
 - 2. Une fatigue physique extrême (marathon) = exhaustion
 - 3. Un coup de blues
 - 4. Une perte de motivation
 -généralement temporaires....
-
- C'est un ressort qui casse...pour longtemps....le temps de le réparer
 - C'est une perte de capacités de résilience....le temps de la récupérer...met plusieurs mois !

Les différentes formes du burn-out

- **1. Forme classique, frénétique** : le patient s'investit trop dans son travail, ses relations...il en fait de trop et ne se ménage pas assez de pauses, de détente, de récupération, de sommeil.....
- **2. Forme liée à une surcharge de tension nerveuse, contraintes, harcèlement** : le patient est soumis à des pressions importantes, trop lourdes pour lui,trop de responsabilités ou pas assez de temps pour faire ce qui lui est demandé....
- **3. Forme liée à l'ennui, abandon, sur une 'voie de garage'** = **bore-out** : (fin de carrière) le patient se sent dévalorisé, n'a plus de repère, de cadre de fonctionnement,il s'ennuie, se morfond...
- **4. Forme liée à la perte de motivation par travail en dehors des espérances** = **brown-out**= baisse de courant. (jeunes cadres en entreprise)

BÉATRICE MILLÈTRE

Le burn-out des enfants

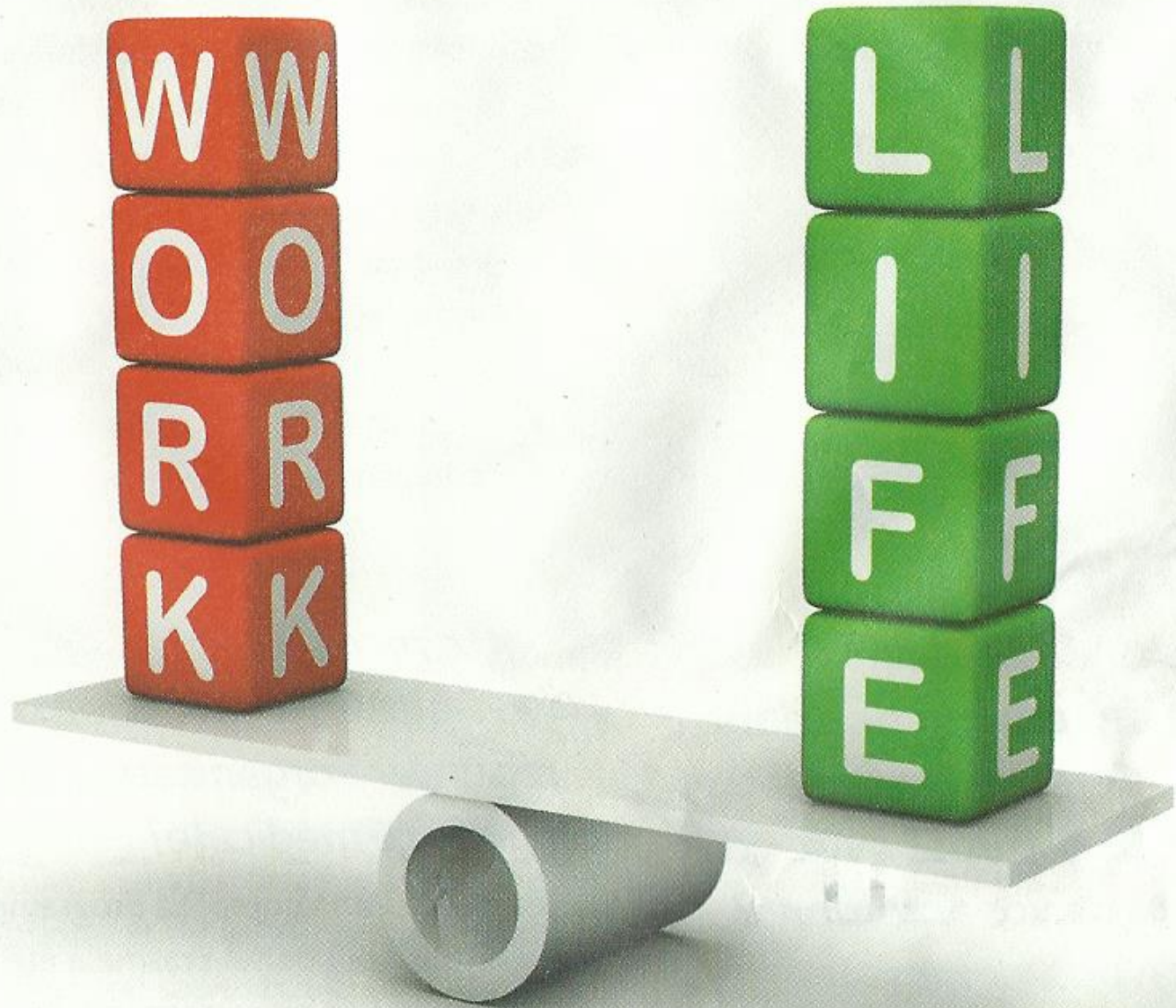
Comment éviter
qu'ils ne craquent



PAYOTPSY

Le Burn-out Parental

- Parents débordés par les multiples tâches (travail, ménage, taxi...)
- Parents perfectionnistes pour l'éducation
- Souvent il s'agit de jeunes parents + difficultés financières
- Parent-hélicoptère ou drone ou Parent-curling (B Humbeeck)
- Le manque de repos aggrave la situation
- Meilleure organisation et recherche d'appuis adéquats
- R/Coaching spécifique
- R/ Consultation spécifique ouverte aux Clin St Luc (Bruxelles)



Aspects contextuels

- **Burn-out sur fond professionnel** : cf professions prédisposantes avec responsabilités et relations avec des personnes. Voire aussi certains type d'étude
- **Burn-out sur fond de vie privée** : lié à une vie men à cent à l'heure ; type parental, type enfants/adolescents ; type aidants (de personnes âgées en déficit, dépendance...) ; type relations conflictuelles comme les séparations de couples surtout avec enfants....
- **Burn-out-mixte** : combinaison l'un renforçant l'autre (syndrome de Kramer)

Le Burn-out Parental

- Parents débordés par les multiples tâches (travail, ménage, taxi...)
- Parents perfectionnistes pour l'éducation
- Souvent il s'agit de jeunes parents + difficultés financières
- Parent-hélicoptère ou drone ou Parent-curling (B Humbeeck)
- Le manque de repos aggrave la situation
- Meilleure organisation et recherche d'appuis adéquats
- R/Coaching spécifique
- R/ Consultation spécifique ouverte aux Clin St Luc (Bruxelles)

BÉATRICE MILLÈTRE

Le burn-out des enfants

Comment éviter
qu'ils ne craquent



PAYOTPSY

Burn-out des Enfants/Adolescents

- Enfants/Ados surchargés d'émotions négatives à la maison, harcelés dans la cour de l'école
- Exigence de réussite, perfectionnisme dû à l'enfant qui se compare aux autres ou à des parents inquiets pour l'avenir
- Enfants fragilisés par un trouble 'dys-' ou TDA(H) ; anxiété
- Famille monoparentale
- Professeurs (stressés qui accordent peu le droit à l'erreur
- Cyberharcèlement
- L'addiction à Internet favorise le burn-out (étude finlandaise 2016) surtout vers 13-15 ans ! R/ aspects préventifs par parents et enseignants
- R/ Formation/Coaching pour enfant, parent, enseignant....

Le burn-out des Aidants

- Saturation de soins et d'aide à la dépendance des personnes âgées surtout en cas de pathologie neurodégénérative
- Gestion de conflit avec personne non – raisonnable !
- Emotions négatives, blessures d'amour-propre, rancœurs...avec difficultés d'aimer /d'aider dans la douleur morale
- Eval/Echelle de Zarit
- R/ Formation / cafés Alzheimer
- R/ Haltes-répit , Centres de jour et Relais des aidants.....

Burn-out dans les conflits de séparation, de voisinage...

- Stress chronique , conflits, saturation émotionnelle (discussions pénibles ...)
- Voisinage problématique
- Conjoint paranoïa ou obsessionnel
- Séparation conflictuelle de résolution traînante
- Volonté de vengeance, agressivité verbale ou écrite
- Frustrations
- Usure des capacités de résistance psychologique, émotionnelle

Quelles sont les prédispositions
au burn-out ?

Profil Psychologique particulier

- 1. Appliqué, consciencieux, engagé, disponible ...voire perfectionniste, compétiteur...
- 2. Evitant le conflit, « gros dos », restant dans le non-dit...
- 3. Négligence de soi, de sa fatigue, ...
- 4. 'Sauveur' = très dévoué aux autres, aux causes perdues....
- 5. Manque d'assertivité, de communication !
- **ASSERTIF = Ni Hérisson, ni Paillason**
- **SOYEZ EXCELLENT, MAIS PAS PARFAIT !!!!**

APPROCHE PSYCHANALYTIQUE

- **Problématique du MOI , de l'EGO...**
- **Sentiment d'Echec professionnel**
- **Le ressenti de la 'Claque au visage' suite à...**
- **...Peur de s'exprimer devant les autres ?**
- **...Crainte de se remettre en question dans sa façon de faire ?**
- **Voir Background psychologique...lors d'évaluations d'embauche ou thérapeutiques...**

Les causes sont systémiques?

D'après une étude IME*,

- il existe une forte corrélation entre le BO et la dimension organisationnelle de l'entreprise.
- le BO est un trouble fortement lié à l'environnement de travail.
- Le BO semble plus **lié à l'environnement de travail qu'à l'individu lui-même.**

*(*institut médecine environnementale)*

Le management toxique...

- 1. Objectifs de plus en plus élevés....malgré l'âge élevé...
 - 2. Non réponse aux lettres de plaintes et/ou de demandes d'aide
 - 3. Rétrogradation
 - 4. Suppression ou changement de responsabilités, de crédits, d'activités valorisantes (voie de garage)
 - 4. Harcèlement (répétitif)
-
- Cf France-Télécom (2000) ; CASA (2016)....

On observe une explosion du stress au travail dans notre société moderne !

- Trop de stress chronique chez une personne sensible (se défendant mal) peut amener au burn-out ! Quelles causes ?
- **1. Performance voire excellence toujours recherchée...dans un contexte socio-économique défavorable** (restrictions/fusions...) mais qui (se) met la pression ?
- **2. Impact des technologies modernes** type I-phone, PC...en **connexion quasi continue** → « infobésité » et « émobésité » !

Causes générales du stress au travail

- A. Charge élevée de travail
- B. Vitesse de plus en plus rapide
- C. Médias de communication divers parfois simultanés
- D. Déplacements et Disponibilité
- E. Aération, déconnexion
- F. Interférences familiales /privées
- G. Manque de reconnaissance

Axel Honneth

La société du mépris

Vers une nouvelle Théorie critique

Édition établie par Olivier Voirol

LA DÉCOUVERTE

Evaluations subjectives... ou mieux
objectives svp...!

- **Plusieurs échelles en auto-questionnaire :**
- 1. Maslach Burn-out Inventory ou MBI : 22 questions testant les 3 symptômes de base du burn-out sur une gradation de 0 à 6 points.
- 2. Echelle de Cohen : stress perçu
- 3. Echelle de Rahe.....Levenstein.....
- 4. MBI modifiée pour investiguer la vie privée.

- **Entretien psychologique approfondi....**
- **Bilan sanguin, neuromusculaire et sommeil.....**

**Burn out syndrome ou syndrome d'épuisement professionnel: échelle MBI
(Maslach Burn Out Inventory)**

	Jamais	Quelques fois par an	Une fois par mois	Quelques fois par mois	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	Chaque jour
1-Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail							
2-Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail							
3-Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail							
4-Je peux comprendre facilement ce que mes patients/clients/élèves ressentent							
5-Je sens que je m'occupe de certains patients/clients/élèves de façon impersonnelle comme s'ils étaient des objets							
6-Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort							
7-Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes patients/clients/élèves							
8-Je sens que je craque à cause de mon travail							
9-J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens							
10-Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail							
11-Je crains que ce travail ne m'endurcisse émotionnellement							
12-Je me sens plein(e) d'énergie							
13-Je me sens frustré(e) par mon travail							
14-Je sens que je travaille « trop dur »							

dans mon travail							
15-Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes patients/clients/élèves							
16-Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop							
17-J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes patients/clients/élèves							
18-Je me sens ragaillardi(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche de mes patients/clients/élèves							
19-J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail							
20-Je me sens au bout du rouleau							
21-Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels très calmement							
22-J'ai l'impression que mes patients/clients/élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes							
Total épuisement professionnel	0						
Total dépersonnalisation	0						
Total accomplissement personnel	0						
<p>RESULTATS: Le MBI explore trois versants: l'épuisement, la dépersonnalisation, l'accomplissement personnel Epuisement professionnel : questions 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 -total inférieur à 17: burn out bas -total compris entre 18 et 29: burn out modéré -total supérieur à 30: burn out élevé</p> <p>Dépersonnalisation : questions 5, 10, 11, 15, 22 -total inférieur à 5: burn out bas -total compris entre 6 et 11: burn out modéré -total supérieur à 12: burn out élevé</p> <p>Accomplissement personnel : questions 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 -total supérieur à 40: burn out bas -total compris entre 34 et 39: burn out modéré -total inférieur à 33: burn out élevé</p> <p>Un score élevé aux deux premières échelles et un score faible à la dernière signe un épuisement professionnel</p> <p style="text-align: center;">Copier dans le presse-papiers</p>							

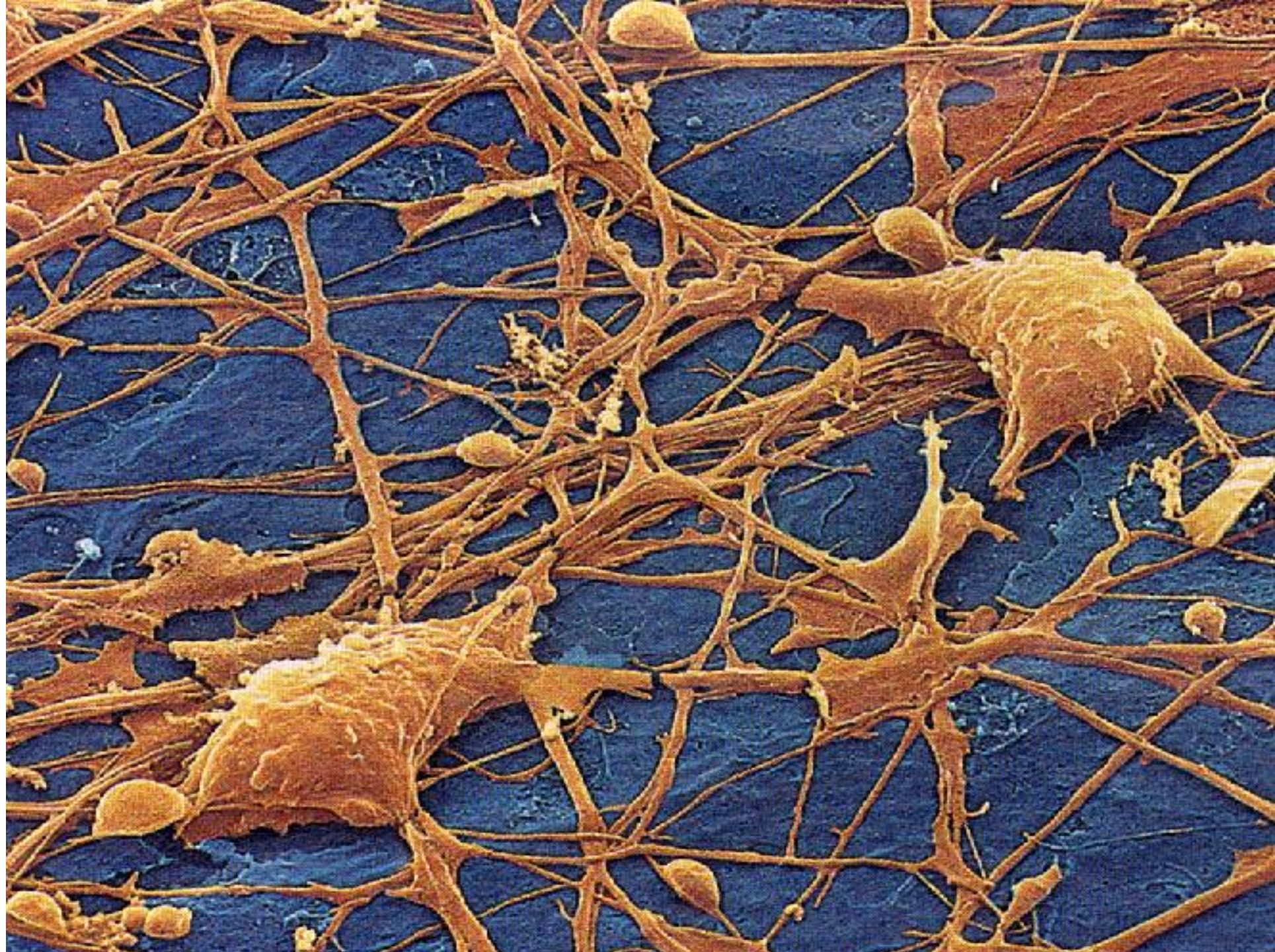
Références:

*Stress professionnel des médecins-E.Galam-Revue du Praticien-Médecine Générale n° 704/705 du 10/10/2005

*Face à la fin de la vie, le syndrome d'épuisement professionnel-L.Mitaine et Coll-Revue du Praticien-Médecine Générale n° 428 du 07/09/1998

Se débattre avec le temps...c'est
épuisant ! ...comme faire
plusieurs choses à la fois !

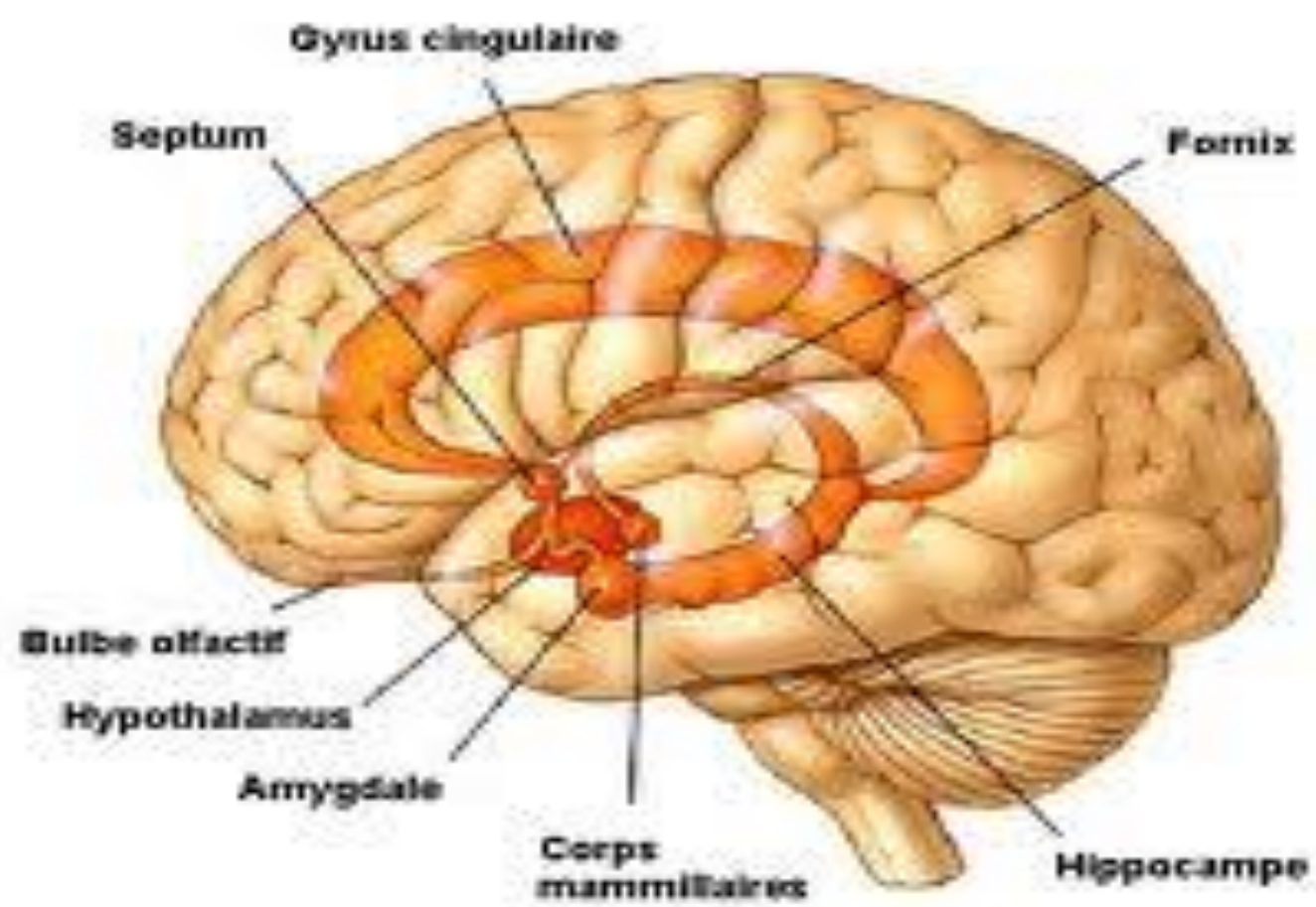




Les Aspects Neurobiologiques du Burn-out.

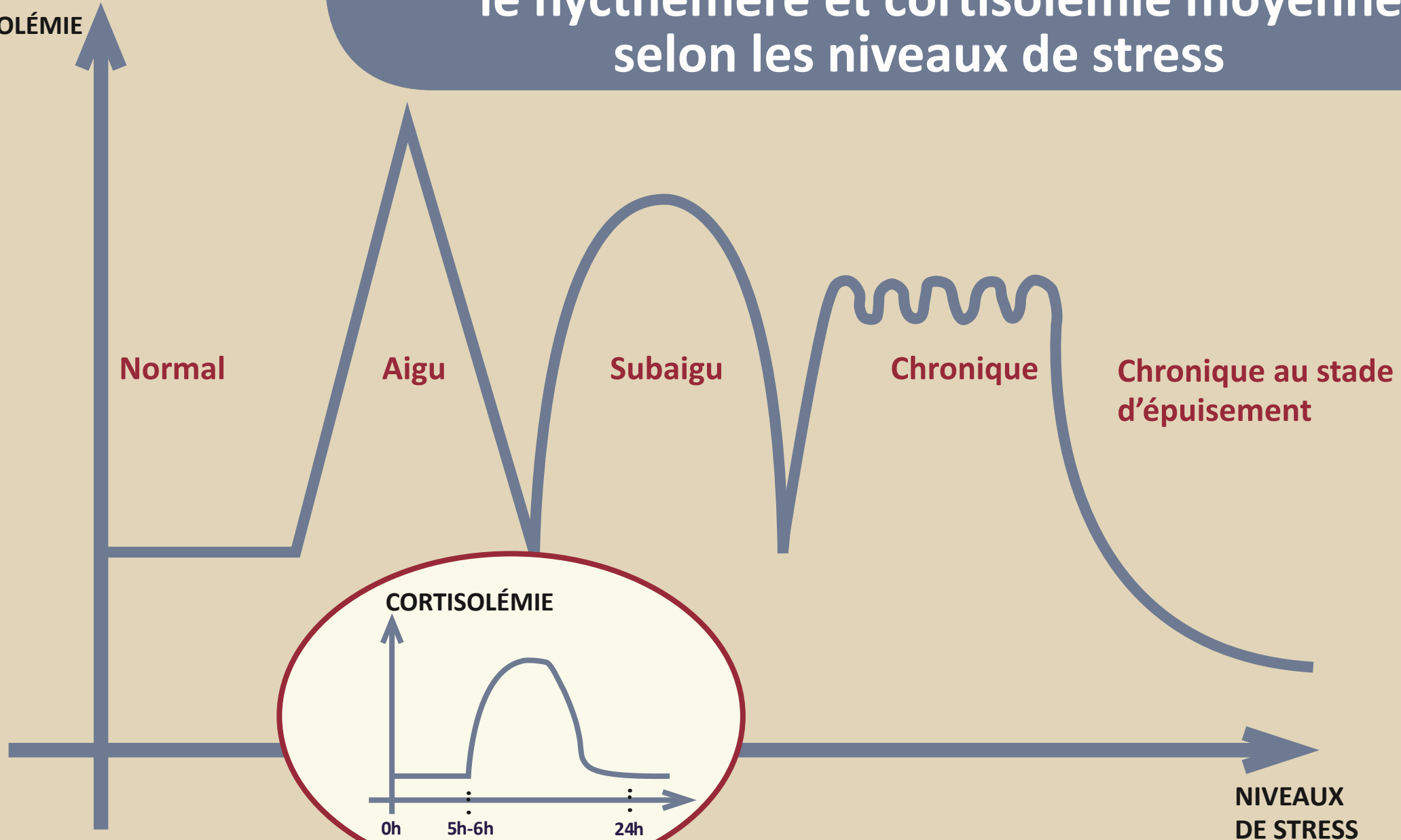
Effets Métaboliques du Stress

- Notre « Fusible » du Stress est l'HYPOTHALAMUS et ses voies neuronales (système végétatif) avec décharge de noradrénaline dans le sang (HTA, vasoconstriction = spasme artériel, sudations...
- et ses voies hormonales, particulièrement le CRF aboutissant à la libération par les glandes surrénales de CORTISOL, hormone intervenant sur HTA, sommeil, métabolisme du sucre, rétention d'eau...



Évolution normale de la cortisolémie sur le nycthémère et cortisolémie moyenne selon les niveaux de stress

CORTISOLÉMIE



NIVEAUX DE STRESS

Neurobiologie du Burn-out

- Ocytocine : hormone de l'hypophyse postérieure utile lors de l'accouchement...mais démontrée plus récemment aussi comme neurotransmetteur intervenir dans le comportement assertif et pour régulation des émotions et des interactions sociales !
- Déficits relevés dans le repli sur soi, la difficulté à communiquer, l'autisme...
- Déficits du récepteur (origine génétique pour certains) chez les personnes moins empathique et plus réactive au stress.
- L'ocytocine serait aussi produite par les massages, les câlins filiaux comme conjugaux....
- Premiers essais thérapeutiques en cours dans l'autisme

Ocytocine et CORTISOL

- L'Ocytocine agit au niveau hypothalamique et hypophysaire en diminuant la sécrétion de l'ACTH , précurseur d'origine hypophysaire du cortisol.
- Chez les stressés chroniques, augmentation du nombre de neurones ocytocinergiques par mécanisme compensatoire au manque de récepteurs....
- Cortisol élevé diminue le BDNF (Brain-Derived-Nerve Factor) d'où atrophie neuronale (surtout au niveau du cortex préfrontal, amygdale et hippocampe)

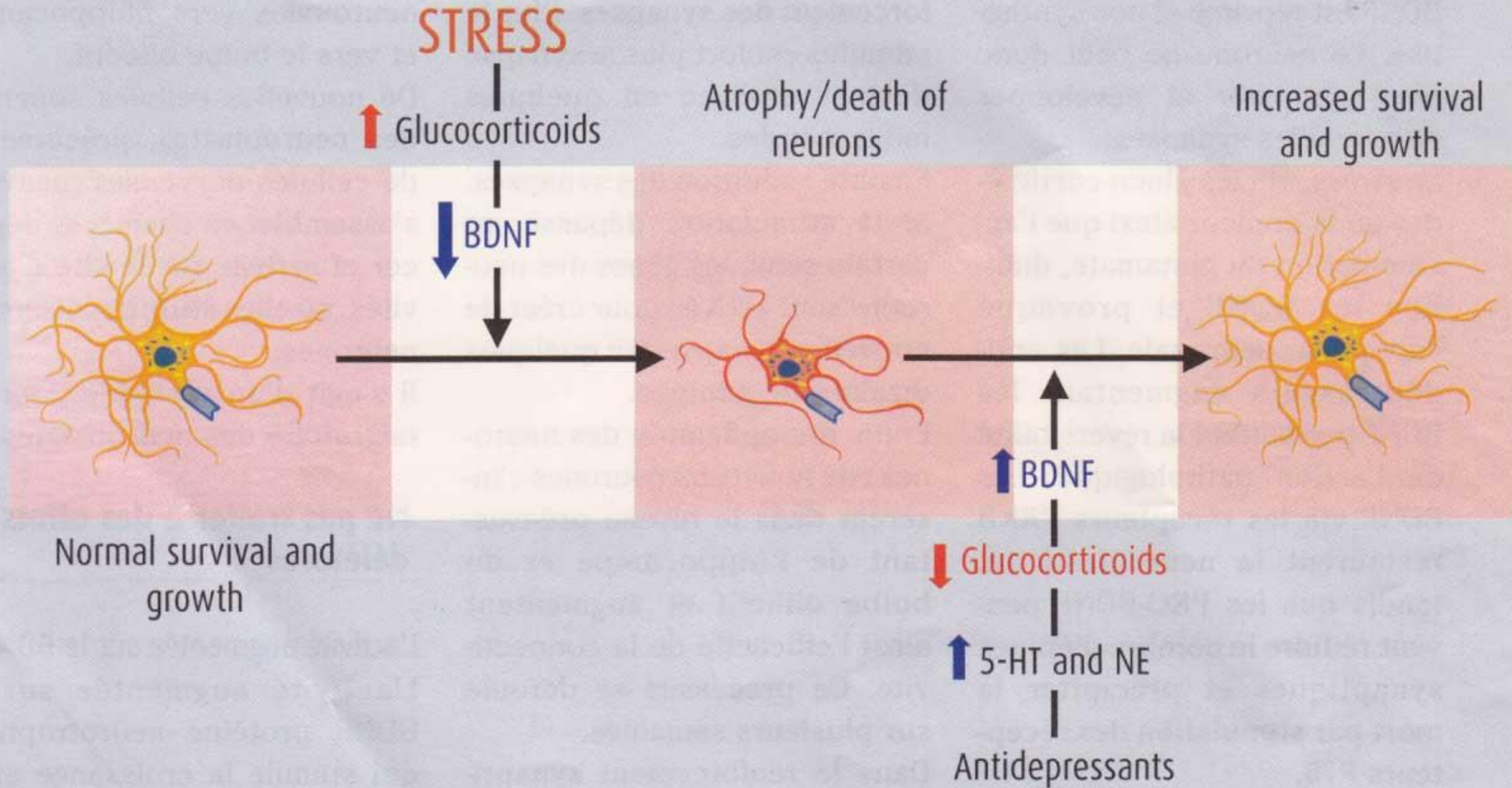
Céline Rivière

LA CÂLINOThÉRAPIE

UNE PRESCRIPTION
POUR LE BONHEUR

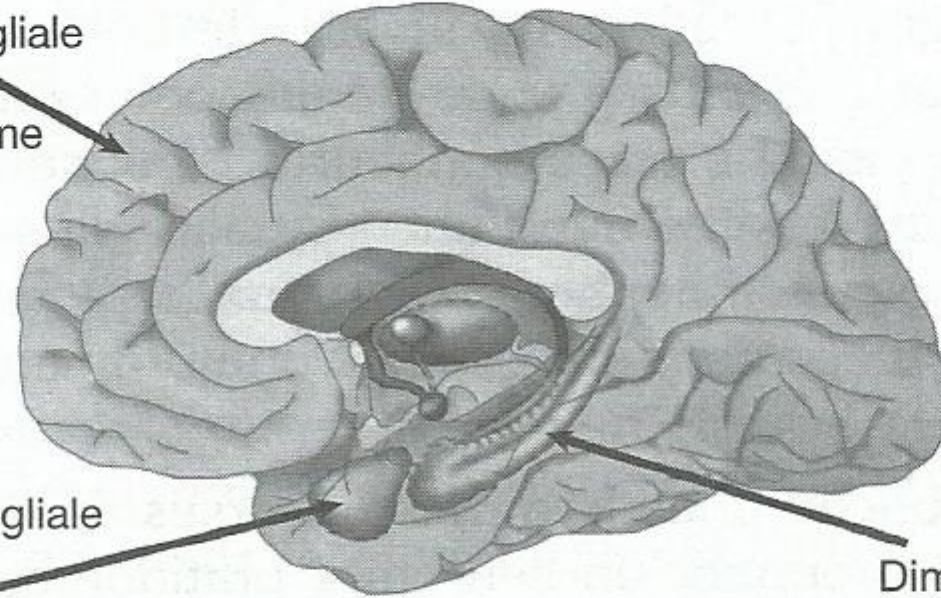
MICHALON

Consequences of Chronic Stress Activation



CORTEX PRÉFRONTAL :

Diminution du volume
Diminution de la taille et densité
des neurones
Réduction de la densité gliale
Baisse du débit sanguin
cérébral et du métabolisme
du glucose



AMYGDALÉ :

Diminution du volume
Réduction de la densité gliale
Baisse du débit sanguin
cérébral et du métabolisme
du glucose

HIPPOCAMPE :

Diminution du volume
Diminution de la taille
des neurones
Réduction de la densité
gliale

Figure 1.1

**Modifications cérébrales structurelles et fonctionnelles
décrites suite à un stress chronique**

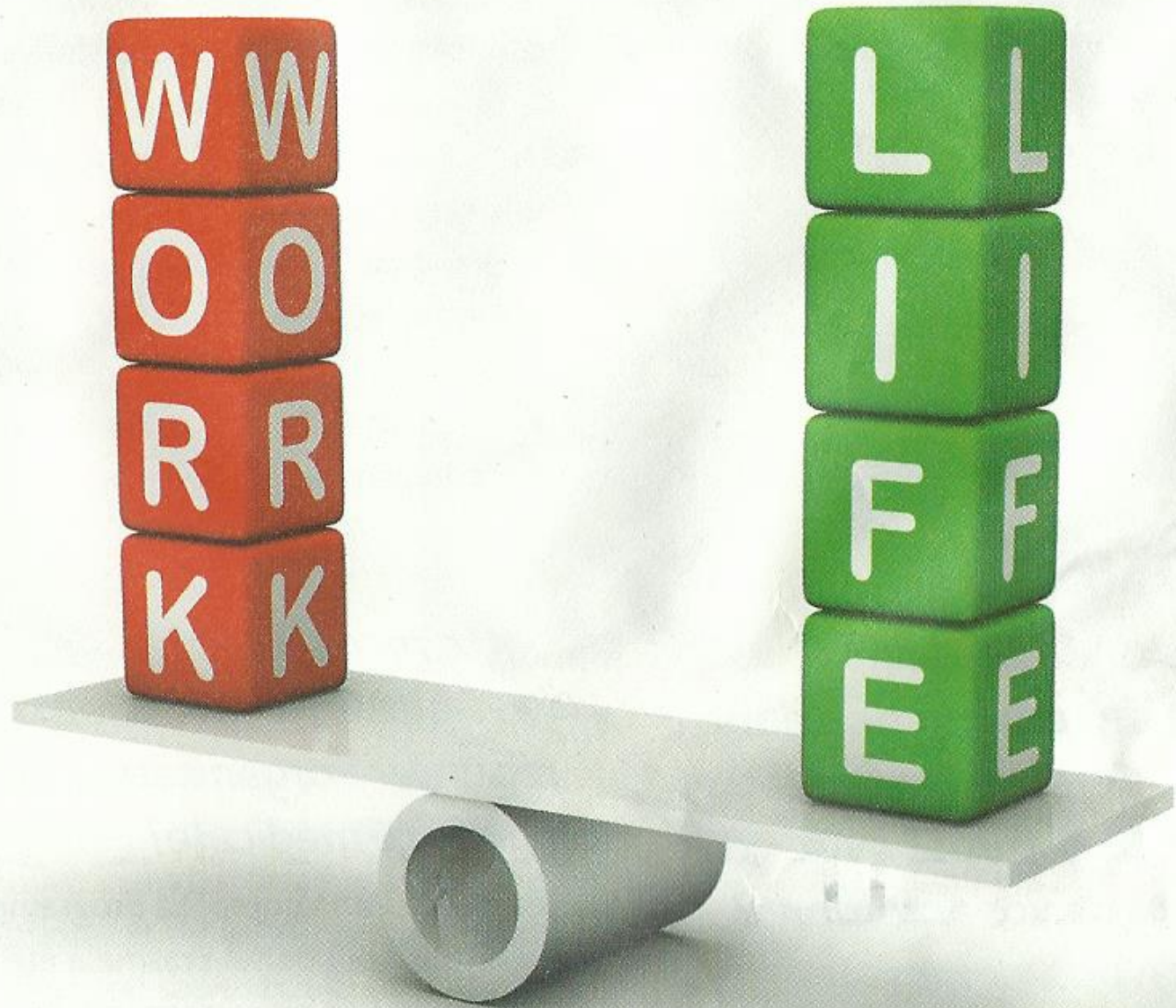
Cortisol, Adrénaline et ADN

- L'épigénétique = processus de modification de l'expression de l'ADN par nos habitudes (bonnes ou mauvaises) de vie : stress, sommeil, alimentation.
- Le cortisol favorise la méthylation de l'ADN avec modification de l'expression des gènes → risque de maladie cancéreuse, métabolique, neurodégénérative, auto-immune...
- L'adrénaline stimule les bêta-2 récepteurs qui via une protéine kinase A, favorisent la production de bêta-arrestines, qui endommagent l'ADN. Elles abaissent durablement le taux de la p-53 protéine protectrice de l'ADN, déficiente dans environ 50% des cancers (thymus, testicule...).
- **REF : Lefkowitz R (Génétique) Duke University de Caroline du Nord. Publication dans la revue Nature.**

Nathalie ZAMMATTEO

L'impact
des **émotions**
sur l'ADN

Éditions Quintessence | Ressources & Santé



SOUFFRANCE AU TRAVAIL

> <

SOUFFRANCE A LA MAISON

Référence : le film Kramer contre Kramer (Benton, Hoffmann, Streep, 1979)

Kramer contre Kramer



Columbia Films présente une production Stanley Jaffe

Dustin Hoffman

dans

Kramer contre Kramer

Meryl Streep Jane Alexander

et pour la première fois à l'écran **Justin Henry**

Directeur de la Photographie **Nestor Almendros** D'après le roman de **Avery Corman**

Produit par **Stanley R. Jaffe** Adapté et réalisé par **Robert Benton**

Distribué par Warner-Columbia Film

Facteurs de risque et contextes causaux du burn-out par harcèlement

- 1. Métiers à forte composante relationnelle (para-médical, police..)
- 2. Fusion d'entreprises
- 3. Employeur peu scrupuleux et/ou mauvaise gestion des postes de travail
- 4. Fin de carrière (perte de rendement>>>>expérience ?)
- 5. Indépendants (et tracasseries administratives +++)
- 5. Conflits / Harcèlements (famille, voisinage...)
- 6. Séparations conflictuelles surtout si avec enfant(s)

COMPLICATIONS du BURN-OUT

- 1. Plaintes psychosomatiques (à moyen voire à long terme)
- 2. Dérégulation sympathique (court terme)
- 3. Anxio-dépression (à moyen voire à long terme)
- 4. Cauchemars (à court et moyen terme)
- 5. Troubles mnésiques (à court, voire à long terme)
- 6. Comportements addictifs
- 7. Comportements agressifs, changement de caractère
- 8. Changements brutaux dans le cours de la vie
- 9. **Suicide (brutal) sans signe avant-coureur évident...**

Peut-on souffrir de burn-out à tout âge ?

Adolescent ?

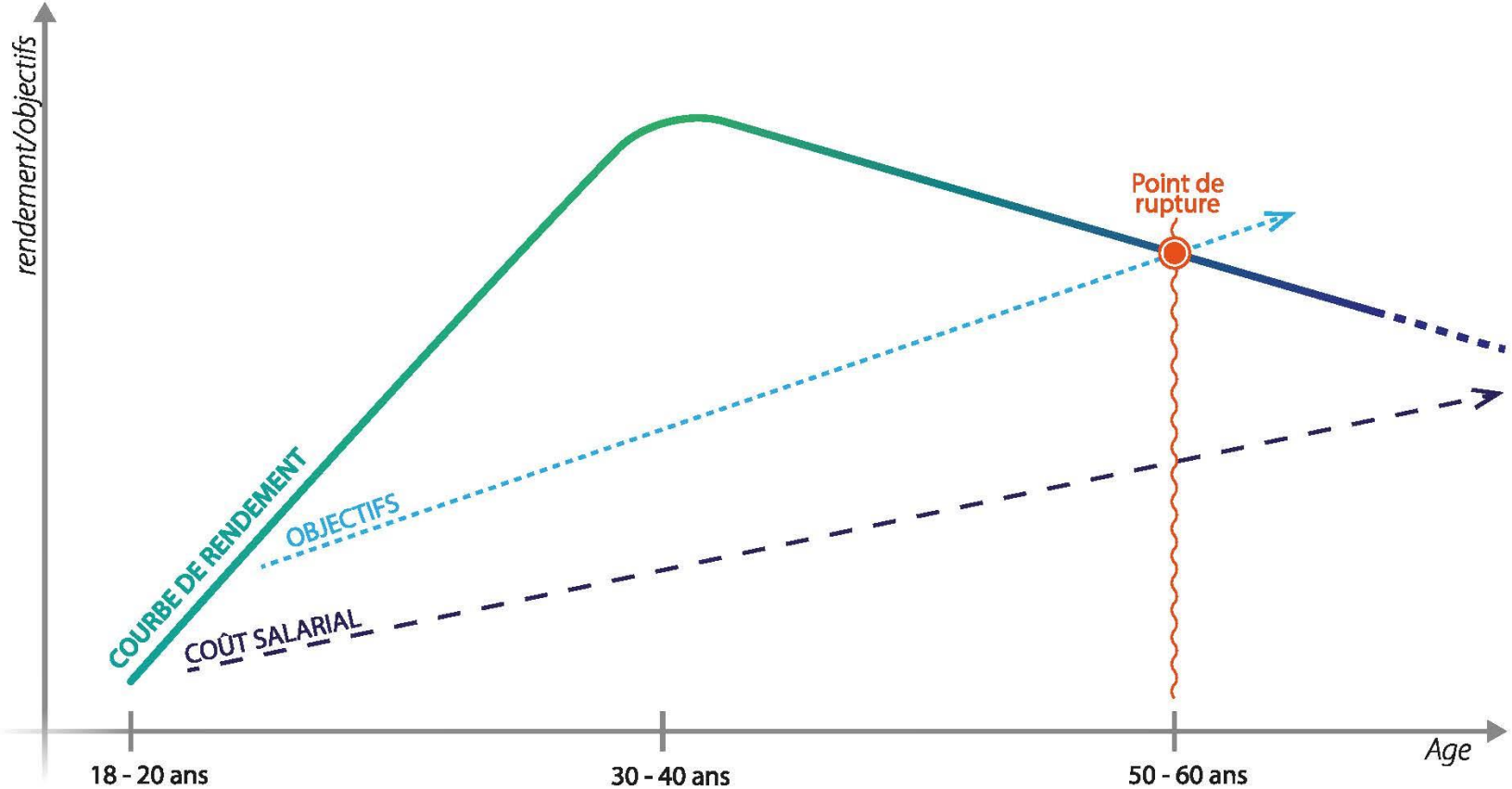
Personne âgée ?

Quinquagénaire !!

Fragilités du quinquagénaire

- 1. **Physiques** : Andropause et ménopause ; pathologies diverses entre autres liées à l'âge, s'additionnent....
- 2. **Neuro-Psychologiques** : un peu plus de lenteur ; difficultés à s'adapter aux nouveautés ; les soucis de la génération 'sandwich' entre les enfants et les parents avec leur problématique
- 3. **Socio-économiques** : Coût salarial élevé pour la productivité ? (expérience mal utilisée ?) et peur de perdre son emploi car quel avenir peut-on envisager ? Cf Etude IRES, Belgique 2014.

Evolution Rendement/objectifs d'un travailleur.



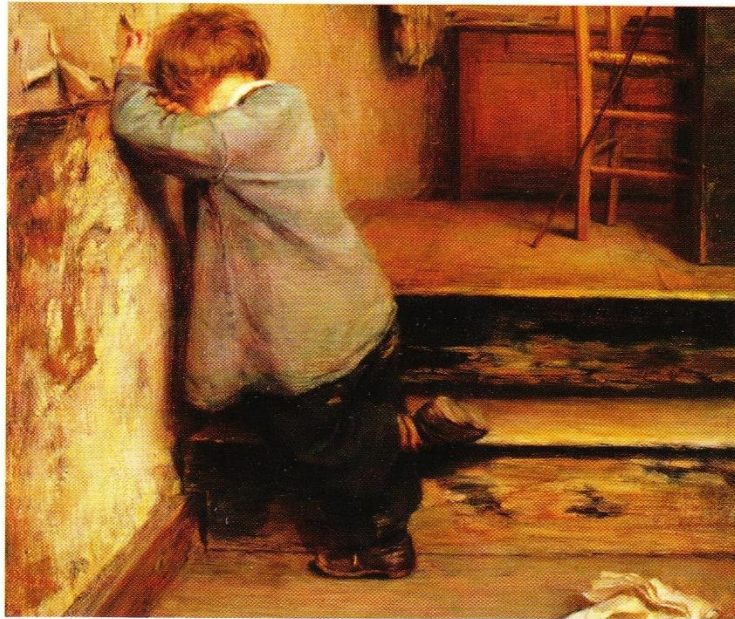
La perte de résilience, liée à
une mauvaise estime de soi et
de ses capacités à rebondir,

Est favorisée par le maintien dans un état de faible
énergie, si on ne se donne pas le temps de
recuperer....!

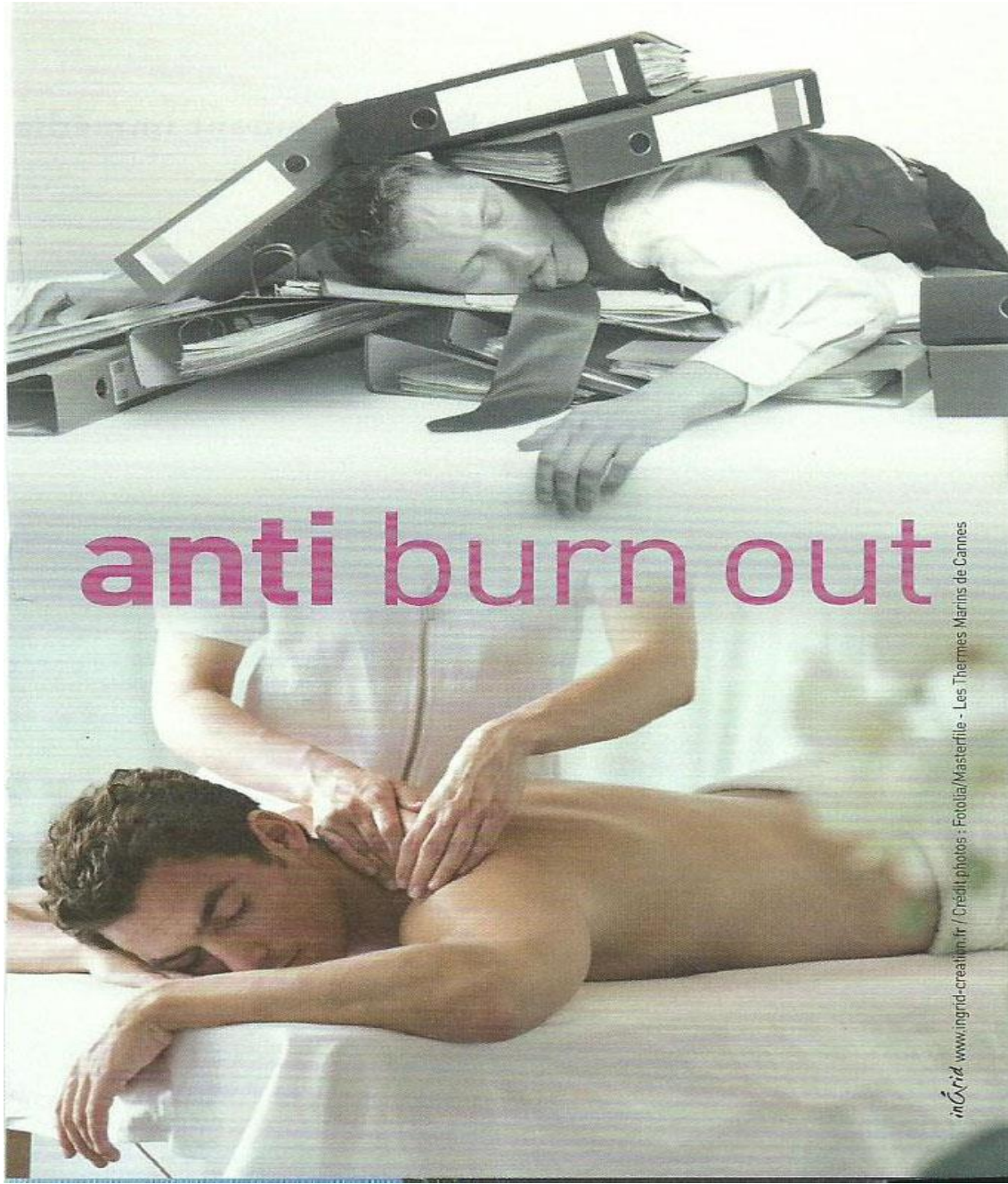
BORIS CYRULNIK

MOURIR DE DIRE

LA HONTE



Odile
Jacob



anti burn out

inArid www.ingrid-creativ.fr / Crédits photos : Fotolia/Masterfile - Les Thermes Marnis de Camas

Prévention/Prise en Charge

- 1. Diagnostic précis et précoce : erreur diagnostique fréquente = dépression ! Et il faut agir rapidement pour un bon pronostic !
- 2. Ecoute pour comprendre comment on en est arrivé là !
- 3. Conseils basés sur les facteurs psychologiques précipitants
- **4. Agir tant que possible sur les axes de responsabilités :**
 - - le patient
 - - l'entreprise, le milieu de vie, les éléments stressseurs
 - - la Société et ses règles administratives de fonctionnement, de gestion,

La reprise du travail devient difficile après trois mois de congé de maladie (2010)

Pourcentage de personnes continuant de percevoir des indemnités de maladie/d'invalidité



- ▲ Ce graphique illustre de manière claire le besoin d'anticipation et de prévention dans la prise en charge d'un travailleur en détresse.

1. Aide au plan individuel

- 1. **'Ouvrir les yeux'** du patient/victime sur sa relation pathologique/toxique avec le travail...Travail important d'acceptation, indispensable pour aller plus loin....
- 2. **Parler de crise** et non de maladie ! Sortir du bénéfice secondaire !
- 3. **Savoir se remettre en cause** dans sa façon de travailler et d'être avec les autres
- 4. **Savoir dire NON** ou **STOP** !



Aide au plan individuel

- **5. JOB-COACHING : conseils organisationnels** ; limites à mettre dans l'investissement pour le travail ; développer l'assertivité et éviter les non-dits : susciter des réunions avec les collègues et la Direction....; re-Valoriser dans de **nouvelles orientations...**
- **6. PERSONAL-COACHING** : psychothérapie pour se ré-équilibrer dans un nouveau mode relationnel avec par exemple l'aide de la PNL....
- **7. Aide psychologique complémentaire** : sophrologie...
- **8. Pharmacothérapie légère** ...inducteur de sommeil ou petit anxiolytique >> antidépresseur en attendant l'ocytocine ?

Les techniques de communication modernes (gsm, tablette, PC...)...

- ...permettent de mettre la pression sur la disponibilité des employés, avec des heures supplémentaires (week-end).
- Le niveau de stress des employés a augmenté de 18.5% depuis 2010 !
- Stress excessif chez 27 % des travailleurs. 10% à risque, 1% en burn-out...
- Maux de tête, insomnie, palpitations, troubles de concentration, irritabilité....
- Enquête Sécurex , Belgique, 2014.

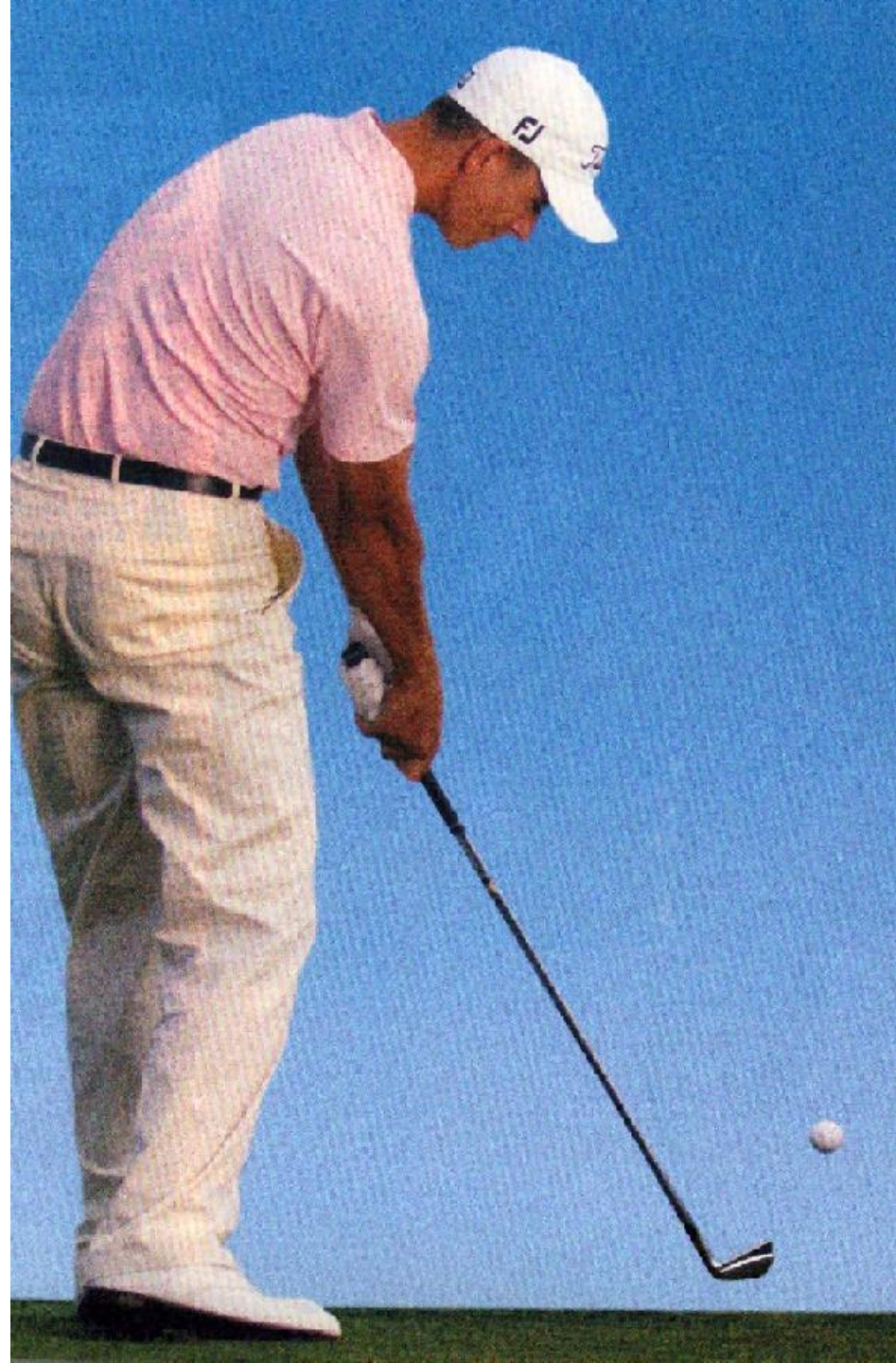
Libérez votre cerveau de la pression électronique....!

- Notre cerveau ne peut exécuter plusieurs tâches à la fois...Il a besoin de temps, de pauses, de sommeil...Etre en ligne et toujours accessible sur PC, tablette, Gsm, I-phone...nécessite de passer d'une tâche (non finie) à l'autre...entraîne un fond de stress permanent !
- Le stress, l'énerverment pompe notre attention et crée des émotions négatives à gérer...l'accumulation sans défoulement peut être épuisante !
- R/ Se déconnecter totalement plusieurs fois par jour !
- R/Eviter des tâches simultanées !
- R/Attention aux bureaux en plateau de travail ouvert !
- R/Dormez suffisamment !
- A lire : Nicholas Carr. Internet rend-il bête ? Eds R Laffont, Paris, 2011.



The importance of no
importance !

La Deconnexion....



2. Aide sur le lieu du travail ou dans la vie privée

- 1. Favoriser des contacts avec les collègues, les responsables au travail (Direction, Médecine du travail, Service des Ressources Humaines...) ou dans la vie privée (Conjoint, Enfants, Parents...)
- 2. Faire parler, dire les choses ! Dédramatiser , Eclaircir des malentendus ! Renouer les échanges verbaux, la discussion...(aspect win-win !) Désamorcer les brimades entre collègues jaloux ou mal dans leur peau !
- Soutenir l'emploi des quinquas ! Formation continue spécifique , ergonomie spécifique

La mauvaise ambiance au travail est plus importante que le salaire

- **Etude récente OPINION-WAY (MONSTER) sur 1002 salariés**
- **Facteurs de changement d'emploi ?**
- 40% de changement de travail si mauvaise ambiance > Salaire insuffisant = 29% > conflit avec un supérieur = 25% > collègues insupportables = 18% > trop de déplacement = 13% > Tâches trop répétitives = 9%

Evolution négative des Cellules/Equipes de travail...

- Moins d'ambiance vu réduction de personnel, travail écran,...., team building ?
- Moins de compétence....recyclage ?
- Pas ou peu d'intérêt pour les compétences émotionnelles
- **Responsabilité de l'entreprise ?!**
- **DRH = directeur des relations humaines ?**

Evolution négative des Cellules/Equipes de travail...

- Moins d'ambiance vu réduction de personnel, travail écran,...., team building ?
- Moins de compétence....recyclage ?
- Pas ou peu d'intérêt pour les compétences émotionnelles
- **Responsabilité de l'entreprise ?!**
- **DRH = directeur des relations humaines ?**

3.Actions au plan Sociétal

- 1. Etre le relais des problèmes et des difficultés vécues par un grand nombre ou dans certaines situations spécifiques
- 2. susciter de nouvelles propositions de règlement ou de loi :
 - - concernant une meilleure répression du harcèlement moral dans le milieu du travail
 - - soutenir le maintien au travail des quinquas compte tenu de leur coût/ expérience utile à l'entreprise

3.Actions au plan Sociétal

- 1. Etre le relais des problèmes et des difficultés vécues par un grand nombre ou dans certaines situations spécifiques
- 2. susciter de nouvelles propositions de règlement ou de loi :
 - - concernant une meilleure répression du harcèlement moral dans le milieu du travail
 - - soutenir le maintien au travail des quinquas compte tenu de leur coût/ expérience utile à l'entreprise

AU 1^{er} septembre 2014, en
Belgique....

- **Deux nouvelles lois (depuis 1996) sur le bien-être au travail :**
- **1. Le burn-out** est reconnu par la Loi : les employeurs reçoivent explicitement la responsabilité d'éviter que leurs travailleurs tombent dans le burn-out. Aspect préventif plus que répressif (lois sur le harcèlement). Nécessité d'analyse d'une mauvaise organisation du travail, ou inadéquation entre objectifs et compétences !
Procédure de demande d'intervention auprès du conseiller en prévention et le CPPT.
- **2. Le harcèlement** n'est plus défini épisode par épisode, mais bien sur une ligne du temps (accumulation et fréquence de petits incidents déstabilisateurs...! (cf Le Prince, de Machiavel, 1532).

TAKE HOME MESSAGES

- Le burn-out n'est pas une maladie, mais plutôt un épisode pénible plus ou moins long de la vie...
- C'est un syndrome : plusieurs causes parfois mixtes
- C'est une chance qu'il faut (faire) saisir !
- Après un premier burn-out, on est à risque d'en faire un second sans coaching spécifique ou en cas de reprise trop brutale !
- Tout le monde ne fait pas un burn-out : stress chronique sur personnalité prédisposée...
- Le burn-out avéré est retenu chez 0.8% à 1% de notre population active, surtout dans les professions à caractère relationnel !

Etre heureux, cela aide
pour être en bonne santé
!

Voltaire

Le bonheur est aussi une
question de volonté !

Jean Castaldi
le petit livre du bonheur
Ed du Rocher (monaco)

Ouvrez l'oeil

