

De L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL... à L'ÉPANOUISSEMENT

**« Etre non soignant et retrouver le sourire :
prévenir l'épuisement professionnel »**

- 21 Mars 2023 – ANFH – Montpellier -



PRESENTE PAR

LE RÉSEAU DES PSYCHOLOGUES DU PERSONNEL HOSPITALIERS

LANGUEDOC ROUSSILLON / PACA

● Présentation des intervenants ●

Edith DUCHATELLE

Psychologue du travail-Comportementaliste
CH de PERPIGNAN

Laurent SIMONIN

Psychologue du Travail
CH ALES-CEVENNES
CH de BAGNOLS-SUR-CEZE
CH Le Mas Careiron UZES

Nadine SCHLAMA

Psychologue Clinicienne
Réseau Accompagnement Social et Professionnel des
personnels
CH du BASSIN DE THAU

Cécile JUBINE

Psychologue Clinicienne
CHU de Montpellier

Avec la participation d'**Isabelle LAVAYSSIÈRE**

Psychologue du travail
CH de NARBONNE

Le réseau

- **Création du réseau depuis 2011**
- Rencontres des psychologues du personnel inter hospitaliers lors des journées d'études organisées par l'ANFH sur la mise en place du premier baromètre social sur les RPS en 2013 dans les établissements de santé
- Le réseau regroupe des psychologues du personnel des CH et CHU de Perpignan à Marseille
- Intérêt : se retrouver dans l'année => réunions du réseau : travail sur nos pratiques professionnelles, approfondissement de nos compétences, travail sur les cas cliniques, sur les problématiques en lien avec les thématiques de l'ANFH, soutien entre pairs
- Une évolution favorable de recrutement de psychologues pour le soutien des professionnels hospitaliers
- *Un remerciement à l'ANFH de MONTPELLIER pour la mise à disposition des locaux et son accueil chaleureux lors des réunions de notre réseau.*





Les Psychologues Du Personnel Hospitaliers



LANGUEDOC ROUSSILLON / PACA

- **Le psychologue du travail ou psychologue clinicien**

- Formation en Sciences Humaines : Bac +5 minimum DESS/MASTER 2 + et/ou Spécialisation DEA + et/ou DOCTORAT / Inscription au répertoire Adéli
- Principaux domaines d'activités :
 - Formation, Recrutement, Conseils RH, accompagnement, soutien psychologique, orientation
 - Exercice en libéral, Fonctions publiques, Privé, Université – Laboratoires de Recherche,
 - Temps FIR (Formation - Information – Recherche) propre au statut du psychologue

- **Rôle et missions principales à l'hôpital**

- Accompagnement & soutien psychologique aux professionnels de santé, soutien aux équipes (situations de mal-être au travail, conflits, reprise d'activité, épuisement professionnel...)
- Entretiens individuels, séances collectives : groupe d'expression, de régulation, soutien psychologique en prévention d'un stress post-traumatique...
- Activités de formations internes aux Agents, aux étudiants de l'IFSI, encadrement d'étudiants...
- Implications institutionnelles : Membre permanent du CSE et F3SCT, participation aux commissions retour à l'emploi, réunions collégiales, liaisons professionnelles internes et externes, réseau des référents QVT ANFH...

Confidentialité - Ethique - Bienveillance - Neutralité

Ces activités s'exercent dans le Respect du Secret professionnel et des règles du Code de déontologie des psychologues.

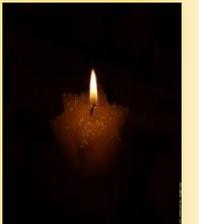
Le syndrome d'épuisement professionnel ou Burn-out



● La métaphore de Herbert Freudenberger (années 1970) ●
la bougie



Le burn out peut qualifier l'état d'une bougie capable d'éclairer de longues heures, puis sa flamme s'affaiblira petit à petit.



Histoire et Définitions

Burn out ou Syndrome d'épuisement professionnel

- **Burn out** : terme inspiré de l'industrie aérospatiale signifiant l'épuisement de carburant d'une fusée.
- En France la notion d'épuisement au travail a été décrite en 1959 par Claude Veil dans le « concours médical » sous le titre *Primum non nocere*. Il cite « *l'épuisement professionnel est le fruit de la rencontre d'un individu et d'une situation. L'un et l'autre sont complexes, et l'on doit se garder des simplifications abusives* ».
- Plus tard dans les années 1970, aux Etats-Unis le psychiatre et psychanalyste Herbert Freudenberger utilisera le terme de Burn Out
- Vers 1975 à San Francisco, Christina Maslach avait elle aussi étudié le « Burn out syndrome » auprès des professionnels du sauvetage et des urgentistes → « Maslach Burn Out Inventory » : évaluer le degré d'épuisement des travailleurs engagés dans des relations d'aide.

Histoire et Définitions

Burn out ou Syndrome d'épuisement professionnel

- Dans la langue anglaise courante, « Burn out » signifie « s'user, s'épuiser, craquer ».
- « Le syndrome d'épuisement professionnel est un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore d'être exténué». (D. Bédard et A. Duquette)
- 2001 Schaufeli et Greenglass : état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.
- Le burn out était le plus souvent identifié parmi les personnels soignants et aidants, les responsables des ressources humaines, les cadres, à ce jour il s'étend également aux non soignants (logistiques, administratifs, médicottech, techniques).
- Le burn out peut toucher toutes les professions qui requièrent un investissement relationnel important ou les personnes qui se fixent ou à qui l'on fixe des objectifs professionnels difficiles à atteindre.

Le burn-out , de quoi parle-t-on?

- « *Une expérience psychique négative vécue par un individu, qui est liée au stress émotionnel et chronique causé par un travail ayant pour but d'aider des gens.* »
(Cf. Denise BEDARD et André DUQUETTE)
- Le burn-out est un risque psychosocial au même titre que :
 - Le harcèlement
 - Les violences au travail (*violence interne, externe*)
 - Le stress → Une exposition prolongée à des facteurs de stress peut mener vers un burn out

Le processus d'épuisement professionnel : Du stress au burn-out

- **Le stress?** → État survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources internes pour y faire face.
- **Le mécanisme physiologique du stress en trois phases** : (Cf. Hans SELYE, Syndrome Général d'Adaptation, 1956)

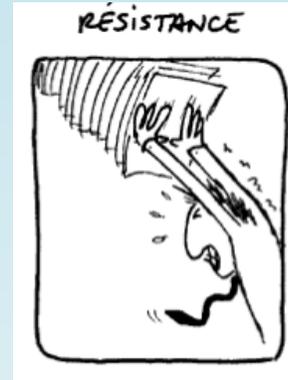
1/ Alarme

L'organisme se prépare à réagir



2/ Résistance

La situation persiste, l'organisme tente de s'adapter



3/ Epuisement

La situation s'intensifie, l'organisme est submergé



- Le burn-out résulte d'une exposition prolongée à des facteurs de stress
- Le stress chronique construit le burn-out

Le burn-out : la forme clinique de la pathologie du stress chronique

Le processus d'épuisement professionnel : Le modèle de Christina MASLACH et Susan JACKSON

Trois dimensions du processus conduisant à une désadaptation socio-professionnelle

Épuisement émotionnel



Manque d'énergie

Dépersonnalisation



Relationnel négatif, déshumanisation de la relation aux autres,



Cynisme



Isolement social

Diminution de l'accomplissement
personnel



Baisse de l'estime de soi



Remise en cause de ses capacités

Ce processus est réversible

Les facteurs de stress impactant notre adaptation professionnelle

(Cf. Rapport GOLLAC 2011 – collège d'expertise du suivi des RPS)



✓ Les exigences au travail et son organisation

→ surcharge de travail, rythme, interruption des tâches, intensité et temps de travail, complexité...



✓ Les exigences émotionnelles

→ confrontation à la souffrance, à la mort, tensions avec le public, devoir cacher ses émotions...



✓ Manque d'autonomie et de marge de manœuvre

→ procédures trop rigides, sous utilisation des compétences...

Les facteurs de stress impactant notre adaptation professionnelle

(Cf. Rapport GOLLAC 2011 – collège d'expertise du suivi des RPS)



✓ **Rapports sociaux et relations de travail dégradées**

→ conflits entre collègues et ou l'encadrement, manque de reconnaissance, violence interne et externe, manque de soutien de l'encadrement / direction



✓ **Conflits de valeurs et qualité empêchée**

→ injonctions paradoxales, conflit éthique, perte du sens du travail, sentiment de faire un travail inutile



✓ **Insécurité de la situation de travail**

→ incertitude liée au planning, peur de perdre son emploi, incertitude sur l'avenir professionnel



➔ **Conscience professionnelle élevée + engagement fort dans le travail + perfectionnisme = à risque pour le burn-out**

Comment reconnaître le burn-out pour soi-même et pour les autres ?



Le burn-in

Première phase de l'épuisement professionnel qui précède la phase ultime : le burn-out

- Le burn-in se manifeste par le **présentéisme** (Cf. Gary COOPER, 1994)

- présence abusive sur le lieu de travail amenant à un état pathologique de surmenage
- malgré l'épuisement et l'apparition de symptômes, allergie, rhume, céphalées, hypertension...le travailleur reste sur son poste de travail
- physiquement présent à son poste, il est démotivé, peu productif mais tend à résister au stress jusqu'à l'épuisement



Quels sont les principaux symptômes du burn-out ?

Signes physiques & physiologiques

- Fatigue
- Douleurs dorsales
- Prise ou perte soudaine de poids
- Maux de tête
- Troubles digestifs, du sommeil, alimentaires...

Signes cognitifs

- Troubles de concentration et de vigilance
- Difficultés d'apprentissage,
- Difficultés de mémorisation...

Signes émotionnels, psychologiques & comportementaux

- Colère et irritabilité
- Débordement émotionnel
- Hypersensibilité
- Sentiment de perte de contrôle
- Passer du rire aux larmes
- Des peurs, des tensions nerveuses
- Intolérance à la frustration
- Démotivation
- Faible estime de soi
- Isolement social
- Addiction...

Quels sont les principaux symptômes du burn-out ?

Quelques questions pour repérer...

Fait-elle part de problèmes de concentration, de manque de disponibilité « mentale » au travail?

Exprime-t-elle du dénigrement à propos de son travail?

Manifeste-t-elle des signes inhabituels de désinvestissement, désengagement professionnel?

La personne se plaint-elle de manquer d'énergie pour accomplir son travail?

Est-elle facilement irritable?

Dévalorise-t-elle le travail qu'elle accomplit, sa propre efficacité et ses compétences?

Ce que le burn-out n'est pas ...

La dépression

- La dépression est une maladie psychique, un syndrome qui implique une association de symptômes.
 - Symptômes principaux : abaissement de l'humeur, perte de l'intérêt et du plaisir.
 - Symptômes autres : trouble de l'attention, fatigue, perte de l'estime de soi, sentiment de culpabilité, idées ou comportements suicidaires, trouble du sommeil, perte de l'appétit...
- Dans la dépression, le travail n'est pas la cause première contrairement au burn out mais peut-être un facteur aggravant.
- **LE BURN OUT N'EST PAS UNE DEPRESSION...mais il peut conduire à :**
 - une dépression
 - Une conduite addictive
 - un passage à l'acte...

Ce que le burn-out n'est pas ...

Le bore-out

- Inverse du burn-out = Epuisement professionnel par **l'ennui**
- Lié à une sous-charge de travail : manque de travail, tâches trop répétitives
- Se caractérise par 3 éléments : **l'ennui, l'absence de défi ==> le désintérêt**
- L'expression « s'ennuyer à mourir » prend tout son sens
- Manque de stimulation intellectuelle, manque de tâches significantes, manque d'objectifs
- Passer son temps à regarder l'heure défilier, faire durer ses pauses café, bavarder plus que « la normale » avec ses collègues, se cacher, naviguer sur Internet sans but précis...



Ce que le burn-out n'est pas ...

Le bore-out

- Les professionnels touchés par le bore out peuvent adopter une stratégie d'étirement des tâches (faire durer les tâches beaucoup plus longtemps que nécessaire), évitement du travail ou faire semblant d'être occupés
- Et souvent : honte d'en parler, cherchent à cacher cette sous activité à leurs collègues, culpabilité
- Phénomène de « placardisation » : être écarté du travail, être dénigré régulièrement, se voir retiré petit à petit les moyens pour travailler, retirer des responsabilités, être isolé géographiquement...
- Ce n'est pas dû à la volonté du professionnel mais bien par un contexte de travail



- **Risques/conséquences** : mal être, stress, perte de la satisfaction au travail, de la motivation, dévalorisation de soi, de ses compétences, dépression
- **Symptômes** : épuisement malgré le manque d'activité, troubles du sommeil, troubles alimentaires, risques cardio-vasculaires plus élevés... mêmes symptômes que le stress ou burn out

Ce que le burn-out n'est pas ...

Le brown-out

- Epuisement professionnel par **la perte de sens au travail**
- Peut se traduire par une baisse de tension (volontaire ou involontaire)
- À la différence du burn-out et du bore-out, le travailleur souffrant de brown-out reste fonctionnel et son mal-être peut être plus difficile à discerner car il participe d'une démission avant tout mentale
- Lorsque la question du sens est impliquée, la question des valeurs est incontournable → Devoir faire un travail contraire à ses valeurs, travail ne correspondant pas à son niveau de compétence, ne pas comprendre ce qu'on nous demande de faire
- Parmi les symptômes du brown-out, on retrouve :
 - un sentiment d'absurdité et d'inutilité du travail à réaliser
 - une remise en question professionnelle et personnelle, souvent accompagnée d'une crise existentielle
 - une démotivation progressive et un sentiment de lassitude, désengagement du travail
 - une perte d'attention lors de la réalisation des tâches
 - une dégradation des relations professionnelles : repli sur soi, perte du sens de l'humour, cynisme, etc.
 - une diminution de l'estime de soi
 - une forte anxiété

Ce que le burn-out n'est pas ...

Le burn-out, le bore-out et le brown-out rassemblent des symptômes similaires mais ne sont pas dus aux mêmes facteurs :

- **Burn-out** => Sur-charge de travail
- **Bore-out** => Sous-charge de travail
- **Brown-out** => Perte de sens au travail

Le burn out : ~~une faiblesse~~

Le burn out = pathologie de la relation d'aide

- C'est un état d'épuisement causé par un investissement professionnel et émotionnel, dû à une longue exposition à des facteurs de stress.
- Les sportifs de haut niveau peuvent aussi « brûler » leurs ressources mentales, physiques et émotionnelles.
- Chacun de nous peut être touché par le burn out.
- Nous avons tous un seuil de tolérance au stress.

Burn-out : maladie professionnelle ?

- La reconnaissance du burn-out comme une maladie professionnelle bloque en France : parcours du combattant.
- 2015, la loi Rebsamen établit que les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme d'origine professionnelle si :
 - La maladie du salarié est en lien direct avec son travail
 - Une incapacité permanente supérieure ou égale à 25%
- Proposition de loi de 2018 pour inscrire le burn-out et d'autres pathologies psychiques dans le tableau des maladies professionnelles rejetée.
- Plus souvent reconnu comme un Accident de Travail.
- Extrait de l'avis donné par téléphone au média « dis-leur » de Jean Claude DELGENES. Expert en organisation du travail et fondateur du cabinet Technologia. Auditionné en 2017 par l'assemblée nationale sur la question de l'épuisement professionnel.

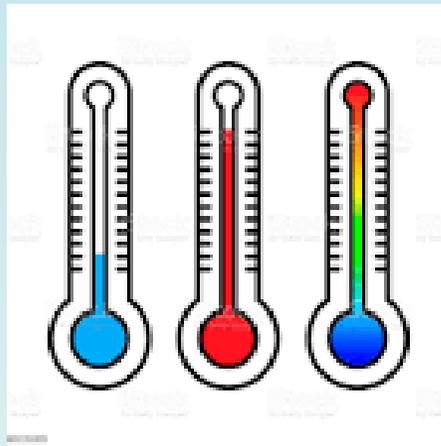


Quelques chiffres

- Avant la pandémie, il était estimé que plus d'1/3 des soignants étaient concernés par ce syndrome.
- Avec le COVID et ses vagues successives, le monde hospitalier a été extrêmement exposé. Les conséquences ne sont pas encore évaluées mais chaque établissement hospitalier a fait face à des départs de professionnels de la FPH.
- Un sondage « d'Opinionway », commandé par le cabinet Empreinte Humaine (spécialisé dans les RPS), de juin 2021 rapporte que le nombre de burn-out chez les salariés a doublé en un an.
- Constats dans nos hôpitaux : la crise a exacerbé les facteurs de stress ainsi que l'épuisement

Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger (1998)

- Et vous le burn-out, vous en êtes où?



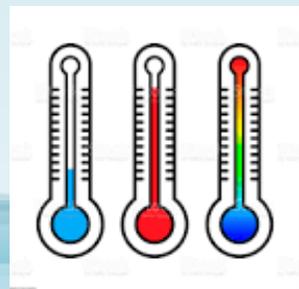
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord						tout à fait d'accord		
↓						↓		
0	1	2	3	4	5			

Vous vous fatiguez plus facilement

Vous vous sentez plutôt fatigué qu'énergique

Les gens vous ennuiant lorsqu'ils vous disent « tu ne sembles pas bien en ce moment »



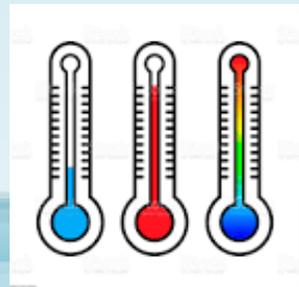
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord			tout à fait d'accord		
↓			↓		
0	1	2	3	4	5

Vous travaillez de plus en plus dur tout en produisant de moins en moins

Vous êtes de plus en plus cynique et désenchanté

Vous ressentez souvent une tristesse inexplicquée



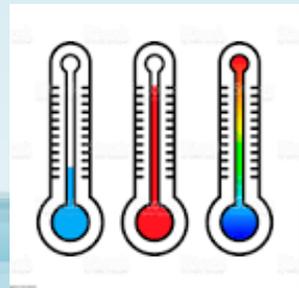
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord			tout à fait d'accord		
↓			↓		
0	1	2	3	4	5

Vous oubliez vos rendez-vous ou vos affaires plus fréquemment

Vous êtes plus irritable

Vous êtes plus nerveux



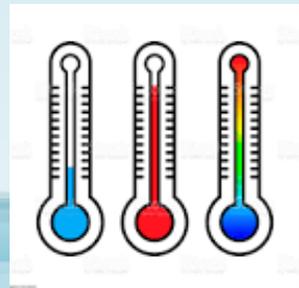
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord			tout à fait d'accord		
↓			↓		
0	1	2	3	4	5

Vous êtes plus déçu par les gens qui vous entourent

Vous voyez les membres de votre famille ou vos proches amis moins fréquemment

Vous avez des problèmes physiques plus fréquents (douleurs, maux de tête)



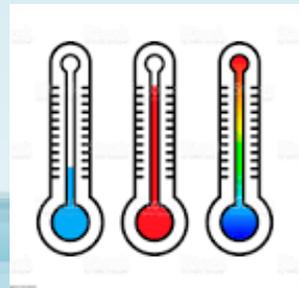
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord			tout à fait d'accord		
↓			↓		
0	1	2	3	4	5

Vous vous sentez désorienté quand l'activité de la journée se finit

Les moments de joie sont rares

Vous êtes incapable de rire d'une plaisanterie à votre sujet



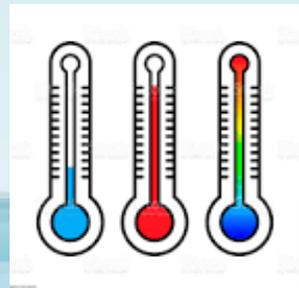
Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

pas du tout d'accord			tout à fait d'accord		
↓			↓		
0	1	2	3	4	5

Le sexe semble apporter plus d'ennui que de joie

Vous avez peu de chose à dire aux gens

Vous êtes trop occupé pour faire des choses simples comme passer des coups de téléphone, lire des articles, ou envoyer des e-mails à vos amis



Le test d'épuisement professionnel de Herbert Freudenberger

Pour calculer votre score : additionnez les chiffres correspondants à vos réponses

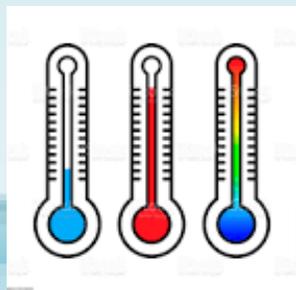
De 0 à 25 : pas de problème apparent

De 26 à 35 : état de stress débutant

De 36 à 50 : état à risque de burn-out

De 51 à 65 : état de burn-out

Plus de 65 : état dangereux



Prévenir le burn-out

Face au burn-out, que pouvons-nous faire?



Prévenir le burn-out pour éviter les conséquences

AGIR AU NIVEAU PROFESSIONNEL

- **Prévention primaire** : agir sur l'organisation, travail sur la répartition des tâches, renforcer le collectif de travail (entraide, solidarité, soutien social, management bienveillant)
- **Prévention secondaire** : information-formation (management bienveillant/participatif, relaxation, gestion du stress, des agressivités...)
- **Prévention tertiaire** : PEC globale, accompagnement et suivi psychologique

- Rôle de l'encadrement et des collègues :
 - Vigilance de la part des cadres et des collègues
 - Repérer les signes annonciateurs
 - Orientation vers les personnes ressources de l'établissement ou vers des professionnels extérieurs

Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre

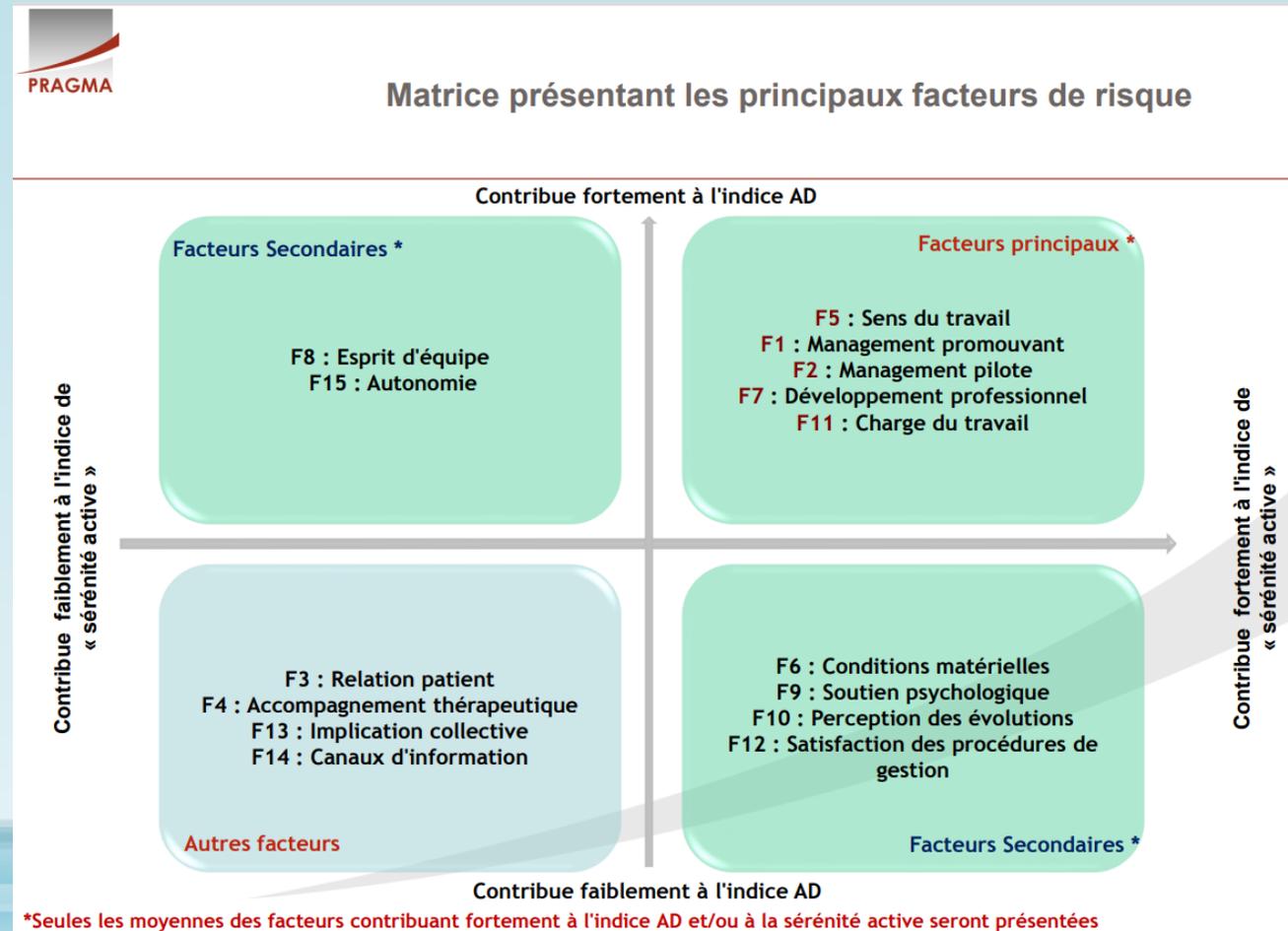
PRECONISATIONS



- **Arrêt d'activité suffisant** → Un mot d'ordre REPOS et DECONNEXION
→ PEC globale externe avant reprise
- **Reprise d'activité** → Suivi de l'agent
 - **Décision collégiale** - commission de retour et de maintien à l'emploi :
 - DRH, psychologue du personnel, secteur absentéisme, assistante sociale du personnel, médecin du travail, représentant du personnel, cadre supérieur et de proximité...
 - Suivi pluridisciplinaire
 - **Reprise progressive** → TPT suivi SST
 - **Proposition par la DRH** → Mobilité interne si possible, reconversion, bilan de compétences
 - **Psychologue du travail** → Soutien et accompagnement psychologique de l'Agent.

Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre

Les enseignements du Baromètre Social (2013, 2016, 2019)



Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre



Les enseignements de la littérature... Prévention du burn out : Le rôle essentiel du soutien social

- **Etienne Vermeiren – Le burn out chez les soignants et dans les équipes (Urgences 2010)**
 - Etude sur la prévention 1^{ère} et 2^{ème} du burn out dans un service d'urgences
 - 1^{ère} cause du turn over dans le service
 - **Résultats :**
 - L'élément clé : environnement proche = collègues + cadre
 - Management de proximité incluant une véritable préoccupation pour le bien être au travail, cadre et équipe bienveillante, entraide, solidarité = garant d'un dépistage précoce de la souffrance et préalable efficace, une porte d'entrée vers une prise en charge psychologique

Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre

Les enseignements de la littérature... Prévention du burn out : Le rôle essentiel du soutien social

- **Christine Roussel-Monfajon, sous la direction de Claude Louche – Le rôle du soutien managérial dans le processus de stress (Mémoire, DEA, 2004)**

- Etude sur le stress chez EDF/GDF : enquête auprès de 250 conseillers clientèle et cadres
- Objectif : Etudier le lien entre le soutien social et les stratégies de coping et la santé
- Distinction de 3 formes de soutien :
 - Soutien instrumental : aide dans les activités/tâches, prise en compte et résolution de problèmes...
 - Soutien informatif : communiquer toutes les informations nécessaires aux équipes
 - Soutien émotionnel : écoute des difficultés

➤ **Résultats :**

- Soutien social managérial → stratégies d'adaptation actives (centrées sur le problème) et sur stratégies émotionnelles (acceptation et adaptation aux situations)
- L'absence de soutien → résistance aux situations, refus de s'adapter induisant des réactions de colère, de lutte contre l'organisation, désengagement vis-à-vis de l'activité
- Soutien social particulièrement important en période de fortes mutations, de changements (ex : pandémie covid)
- Globalement le niveau de soutien social perçu reste bas...



Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre

Les enseignements de la littérature...

Prévention du burn out : Le rôle essentiel du soutien social

Dr R. Floru et J.C. Cnockaert – Stress professionnel et burn out (Les Cahiers de l'actif, 1998)

→ Revue de la littérature mettant en avant les facteurs déterminants du burn out :

- Charge de travail excessive
- Absence de contrôle (régulation, reconnaissance)
- Absence d'autonomie
- Absence de soutien social
- Conflit et ambiguïté de rôle (demandes contradictoires, floues...)
- Relations interpersonnelles

Du burn-out vers l'épanouissement un retour vers l'équilibre

Les enseignements de la littérature...

Prévention du burn out : Le rôle essentiel du soutien social

Dr R. Floru et J.C. Cnockaert – Stress professionnel et burn out (Les Cahiers de l'actif, 1998)

→ Lien avec les facteurs de RPS de Michel Gollac

→ Pistes :

→ Adapter, répartir au mieux la charge de travail (entre les soignants d'un roulement, entre les roulements, Jour/Nuit, demandes des médecins, entrées/sorties...), équité

→ Management bienveillant,

→ Management reconnaissant donc dans le contrôle (adapté) du travail réalisé, laissant une autonomie adaptée aux besoins des agents, management participatif

→ Favoriser, cultiver le soutien, l'entraide, l'esprit d'équipe...

→ Cadrage/organisation du travail claire et comprise par les équipes

Quelques stratégies de prévention pour éviter l'épuisement professionnel

Identifier ses propres signaux

S'autoriser à exprimer son mal-être

Consulter

Ne pas s'isoler

Soutenir ses collègues, son équipe

Donner du Sens à son travail

Participation aux projets de service

Témoigner de la reconnaissance
(entre pairs, hiérarchique)

Evaluer la charge de travail

Respecter chaque fois que possible
les pauses repas, horaires de travail

Agir face aux agressions =>
violences internes, externes

Repérer tout changement de
comportement de ses collègues,
rester ouvert au dialogue et
orienter si nécessaire

Lever les non-dits pour ne pas
laisser s'instaurer des relations
conflictuelles

Favoriser les temps d'échange
autour des pratiques

Faciliter la conciliation vie
privée/professionnelle (ex :
Planning...)

Donner de l'autonomie aux agents

Exemples d'actions mises en place pour le personnel sur les CH et CHU (Perpignan, Narbonne, Bassin de Thau, Montpellier, Alès, Bagnols-sur-cèze)

Psychologues du personnel : Consultations individuelles (accompagnement, soutien, conseil, actions...), entretien de groupe (debriefing, soutien, écoute...), diagnostics, formation, participation aux groupes et instances relatives à la santé au travail (CSE et F3SCT, Maintien dans l'emploi...)

- Semaine QVT : Ateliers bien-être, séances de lumino-relaxothérapie
- Journées massage / relaxation
- Prévention TMS -Yoga du rire-relaxation méditative-stretching cohérence cardiaque - médiation pleine conscience
- Journée des hospitaliers
- Journée sensibilisation nutrition (food truck MNH)

- Salles de détente,
- Relaxation pour les professionnels,
- Siège massant,
- Cocon sieste...



Formations internes :

- Gestion des émotions,
- Approche de la retraite vers un épanouissement personnel,
- Gestion du stress,
- Communication non violente,
- Gestion de l'agressivité et des situations de violence,
- (Auto) Massage « DO IN »...



Vers un épanouissement

Stratégies de bien-être psychologique



AGIR AU NIVEAU PERSONNEL

- Consulter (un psychologue du personnel, médecin du travail, psychologue libéral...)
- Se questionner et envisager un changement professionnel (changement de roulement, horaire, équipe, service, métier, employeur...)
- Respecter au mieux les rythmes biologiques
- Prendre du temps pour soi
- Relaxation, yoga, cohérence cardiaque...
- S'autoriser à partager des émotions positives, moments d'enthousiasme, éclats de rire
- Cultiver les relations humaines, amicales, en couple, en famille
- Voyage mental à travers des souvenirs agréables, des petits projets de vie...
- Apprivoiser le temps et le silence
- Pause méditative dans la nature
- Activités sportives
- Activités artistiques, chant, musique, théâtre, peinture...
- Lecture...



Vers un épanouissement

Stratégies de bien-être psychologique

Les bienfaits du rire et du sourire sur la santé et le bien-être psychologique



- Retrouvons le sourire

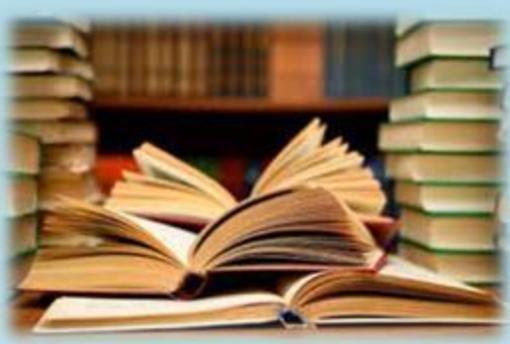


- Le sourire réduit également le stress et procure du bien-être

Un moment de lâcher-prise ensemble....

- **La respiration en carré**
- https://www.youtube.com/watch?v=vg__S5bVqnw
- **La cohérence cardiaque**
- [Cohérence cardiaque \(cardiac coherence\) - bruit de la mer - 6 respirations/minute – YouTube](#)
- **Respiration 4/7/8**





Quelques références

- Christophe ANDRE, 2018, « *3 minutes à méditer chaque jour, et tout change* » L'Iconoclaste, (livre & CD 40 exercices guidés)
- Pierre CANOUI et Aline MAURANGES, 2001 « le syndrome d'épuisement professionnel des soignants » éditions Masson
- Nicolas COMBALBERT et Catherine RIQUELME-SENEGOU, 2006 « Le mal être au travail »
- Dr R. FLORU et J.C. CNOCKAERT, 1998 « *Stress professionnel et burn out* » - Les Cahiers de L'Actif n°264/265, 1998
- Herbert FREUDENBERGER, 1998 « *L'épuisement professionnel: La Brûlure interne* » Editions Broché
- Marie-France HIRIGOYEN, 1998 « *Le harcèlement moral* »
- Christina MASLACH et Michael P. LEITER, 1997, 2011 « *Burn out, le syndrome d'épuisement professionnel* » Editions Les arènes
- Corinne LE BARS « *Réussir son burn-out: récit de résistantes* », ERES, Janvier 2022
- Patrick LEGERON, 2001 « Le Stress au travail » Odile Jacob
- Marie PEZÉ, « *Observation sur le burn-out* » (vidéo youtube du 11.09.2016)
- Christine ROUSSEL-MONFAJON, sous la direction de Claude LOUCHE, 2004 « *Le rôle du soutien managérial dans le processus de stress* » (Mémoire, DEA, Université Paul Valéry)
- Hans SELYE, 1956 « *The stress of life* » (*Le Stress de la vie*)
- Etienne VERMEIREN, 2010 « *Le burn out chez les soignants et dans les équipes* » (Urgences 2010)



Quelques outils

- Cohérence cardiaque - <https://www.youtube.com/watch?v=dGJkzyKHKUE>
- Respiration en carré - <https://www.youtube.com/watch?v=PSAhrB2V5kQ>
- Visualisation
- Applications smartphones : Respirelax+, Respiration Carrée, Breathing exercise...

Merci de votre attention et Bon appétit ! 😊

