

PRÉVENTION DU STRESS ET DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Le stress est un phénomène normal, utile et nécessaire au bon fonctionnement physiologique et psychologique de la personne. Telle la fièvre, il permet de réagir et de faire face à des agressions, à de trop fortes tensions. Il devient néfaste – pathogène - lorsque la fréquence ou l'intensité des phénomènes qui le génèrent, altèrent les mécanismes naturels d'adaptation provoquant ainsi leur débordement.

Déroulement de la formation

La notion de stress nous vient du génie civil et détermine la capacité des matériaux de se déformer pour faire face aux phénomènes naturels, notamment dans leurs excès, tels les ponts qui ondulent sans se casser face aux grands vents.

L'humain possède également cette faculté d'absorber, sans s'abîmer, des événements exceptionnels, tels un deuil, une épreuve scolaire ou professionnelle, un surcroît momentané de travail ou de contraintes. Le stress, en tant que tel, ne provoque donc pas de problème de santé. C'est lorsque la fréquence d'exposition de phénomènes générateurs de stress est trop élevée ou lorsqu'un phénomène soudain et d'intensité démesurée se produit, que les mécanismes de rééquilibrage s'épuisent et se laissent déborder et que des symptômes de pathologies surgissent, tels les insomnies, les céphalées, les troubles alimentaires, les TMS, l'irritabilité, une tendance à l'addiction, une automédication, etc. Le stress peut ainsi conduire à l'épuisement professionnel.

L'épuisement professionnel peut se définir comme « **une maladie de l'âme en deuil de son idéal** », *une maladie de l'âme qui nécessite le questionnement de nos idéaux*. En effet, s'il peut arriver à chacun de se dire « épuisé » par un effort important ou une fatigue trop grande, l'épuisement professionnel indique que quelque chose de trop lourd est à porter durant un temps trop important. Cet épuisement-là n'est pas celui d'une accumulation de fatigue qui pourrait se régler par un sommeil réparateur ; il reflète, de manière beaucoup plus profonde et insidieuse, une perte de repères voire de sens, une désillusion, le sentiment épuisant de devoir mettre entre parenthèses ses valeurs, ses idéaux pour réussir à affronter le quotidien des exigences de la vie professionnelle. Le stress dans sa composante pathogène se présente ainsi comme un phénomène propice à l'épuisement professionnel.

RÉFÉRENCE GEFERS

M04

RÉFÉRENCE OGDPC

41961400005

PUBLIC

Équipe pluridisciplinaire, équipe médicale, directeurs, cadres, enseignants, formateurs

INTERVENANTS

Raymond Gueibe

DURÉE

2 à 4 jours

LIEU - DATES

INTRA

A convenir

TARIF

Sur demande



Orientation de la formation

Aussi, afin de contribuer à l'identification des causes et mécanismes de l'épuisement professionnel, la formation que nous proposons comporte **quatre axes** qui s'attachent à :

- Apporter des connaissances sur les concepts associés au stress, à l'épuisement professionnel et le « burn out » ;
- Organiser un atelier de recherche individuelle à partir des travaux et des grilles sur les risques d'épuisement professionnel rencontrés dans l'exercice professionnel, en particulier dans le cadre de situations de la clinique psychiatrique perçues comme difficiles ;
- Echanger, à partir de la restitution du travail en atelier, en vue d'élever la réflexion et la compréhension de chacun sur les phénomènes en présence et les risques qu'ils présentent pour un stress pathogène, l'épuisement professionnel et le « burn out » ;
- Animer une mise en perspective concrète à partir de la question : que pouvons nous faire de la place occupée et au sein de notre activité pour écarter ou atténuer le risque de l'épuisement professionnel ?

Ces quatre axes qui conjuguent apport de connaissances, travail en atelier, échanges et débats, permettront aux participants à la formation :

- De comprendre le processus d'épuisement professionnel : le cycle de l'épuisement professionnel et ses étapes à partir de la notion de stress, ses mécanismes d'adaptation, les causes et les signes de l'épuisement professionnel et leurs conséquences sur l'organisme sur le plan physique, mental, émotionnel et comportemental ;
- De comprendre le « burn out » et la place qu'occupent les idéaux et valeurs personnels et professionnels qui se trouvent parfois durement mis à l'épreuve dans des contextes professionnels donnés ;
- De comprendre le phénomène naturel du stress dans ses diverses composantes biologiques, psychologiques et sociologiques ;
- D'analyser, à partir de situations concrètes, la mise en place progressive du débordement du stress et de ses effets indésirables pour la santé ;
- De repérer comment l'excès de stress d'une personne retentit sur une équipe de travail et comment celle-ci peut l'absorber mais, également, se laisser déborder inscrivait, ainsi, le groupe dans une spirale contaminante et préjudiciable à chacun.
- D'aider à repérer les manifestations de l'épuisement professionnel et du « burn out » afin d'en mesurer les conséquences sur les personnes et sur leur activité ;
- De donner les moyens de réajustement nécessaires pour combattre l'épuisement professionnel ;
- De poser des pistes de réflexion s'y référant et de nommer les actions de prévention adéquates.

Contenu de la formation :

Le contenu ci-après se présente comme une base de discussion à partir de laquelle notre proposition peut évoluer selon les échanges que nous pourrions avoir et les demandes d'ajustements qui seraient adressées.



Aperçu synoptique du déroulement proposé

Jour	Intervenant	Thématique abordée
Jour 1	Raymond Gueibe	<ul style="list-style-type: none"> - Introduction à la session et identification plus précise des attentes des participants - Présentation des définitions du stress, de l'épuisement professionnel et du « burn out » - comment les différencier ? - La question des valeurs individuelles et collectives dans la pratique clinique - Analyse de situations cliniques apportées par l'intervenant et si possible par les participants pour y identifier les phénomènes en présence, leurs répercussions sur les professionnels et procéder à une analyse critique et éthique de ces situations - Identification des moyens utiles à la prévention de l'apparition du stress, de l'épuisement et du « burn out » - Synthèse de la journée.
Jour 2	Raymond Gueibe	<ul style="list-style-type: none"> - Retour sur la journée de la veille et échanges en vue d'une compréhension fine et commune des concepts abordés - Atelier de recherche individuelle sur les facteurs de stress et d'épuisement à partir de la pratique quotidienne - Mise en commun des fruits de l'atelier et débat en vue d'identifier ensemble les causes et conséquences des situations de stress, d'épuisement et de « burn out » - Réflexion commune en vue d'une mise en perspective concrète : qu'est-il possible de mettre en œuvre, individuellement et collectivement, pour atténuer voire écarter les causes et phénomènes propices au stress, à l'épuisement et au « burn out » ? - Synthèse de la session de formation et évaluation à chaud.



Méthode pédagogique

La méthode pédagogique conjugue des apports de connaissances à des aspects pratiques tirés, entre autres, de l'expérience de chacun et des interrogations exprimées.

Interactive, la pédagogie est basée sur les échanges entre le formateur et les personnes en formation et entre les membres du groupe eux-mêmes. Les expériences des uns sont ainsi réutilisées pour aider à la compréhension des autres membres.

Tout en respectant les objectifs de la formation, une grande souplesse préside au suivi des journées. Celle-ci est nécessaire pour être à l'écoute de chacun dans ses interrogations, ses craintes éventuelles ou ses difficultés. Des liens entre les concepts éclairants des expériences heureuses ou malheureuses permettent de mieux les appréhender et de comprendre ce qui a pu réussir ou mettre en difficulté. Des apports réglementaires et conceptuels seront apportés en lien avec les situations. L'échange et les reformulations permettront de s'assurer d'une compréhension commune.

La posture des formateurs du GEFERS est ancrée dans l'accompagnement du cheminement de chaque participant afin d'assurer la compréhension et l'intégration des apports de la formation. Sur le plan éthique, cette action de formation se déroule dans le souci du respect de chacun et de la tolérance aux situations présentées. La confidentialité et la non substitution à l'autre sont posées comme des règles incontournables.

Évaluation

Un premier temps d'évaluation individuel des acquis de la formation est prévu à l'issue de la session de formation sur support écrit. La grille servant de support peut être remise au Service de la formation de l'établissement.

Un second temps d'évaluation en présence d'un responsable des services concernés et du responsable de la formation continue de l'établissement est recommandé.

Ces deux temps de formation pourraient être suivis par une procédure menée par l'établissement et dont nous pouvons convenir, si cela est souhaité, les modalités en commun. L'expérience menée dans d'autres établissements est celle de réunir deux groupes environ six mois après la formation et en présence de responsables de l'établissement afin d'échanger sur les effets de la formation, les bénéfices observés et les difficultés rencontrées.

