



L'Art de Vivre sa Vie en Harmonie



I. LA SOPHROLOGIE CAYCEDIENNE DANS LA PREVENTION ET OU L'ACCOMPAGNEMENT CONCERNANT LE BURNOUT

Le burnout n'est pas une maladie, il est défini comme « **le syndrome d'épuisement professionnel** », il se traduirait par un état d'épuisement professionnel à la fois émotionnel, physique et psychique ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes.

La Sophrologie Caycédienne est particulièrement adaptée à la prévention du burnout et à l'accompagnement à la Personne atteinte de burnout. Le burnout n'est pas une maladie mentale. C'est un ensemble de symptômes résultant de la dégradation du rapport subjectif au travail. Cela se traduit par un épuisement émotionnel, physique et psychique.

La Sophrologie Caycédienne est adaptée à la gestion du stress, à l'aide à la concentration, à la mémorisation, à la communication, au renforcement de l'être, à son équilibre physique et psychique et émotionnel. Elle nous permet d'optimiser nos états émotionnels, de décider en toute autonomie d'apporter des modifications à notre état, à notre comportement, afin d'optimiser notre Être en harmonie Corps Esprit et plus encore, afin de se sentir réellement VIVRE au cœur de nos organes, de nos cellules, de nos vibrations hautes qui nous permettent de nous renforcer en toute lucidité face aux diverses attaques extérieures que nous pouvons rencontrer.

Connaitre et comprendre sa maladie

Voir : H. Sophrologie et accompagnement dans la maladie y compris les valeurs H.A Le système respiratoire
H.B Le système cardiovasculaire H.C Le système nerveux H.D Les techniques de relaxation



Sources : travail-emploi.gouv.fr

1. « Le syndrome d'épuisement professionnel et ses manifestations »

▪ Les caractéristiques du burnout

Le burnout, syndrome d'épuisement professionnel

Le terme « burnout » qualifie à l'origine une construction sociale et scientifique apparue dans les années 1970, pour décrire l'épuisement au travail de professionnels de l'aide et du soin. Conceptualisé pour la première fois par le psychiatre américain Freudenberger en 1975, il a fait l'objet de nombreux travaux, notamment ceux de la psychologue sociale Christina Maslach, qui ont donné lieu à plusieurs définitions, toutes convergentes sur au moins un point: le burnout se traduirait par un état d'épuisement professionnel (à la fois émotionnel, physique et psychique) ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes.

Ce travailleur, surchargé, s'épuise littéralement à satisfaire des objectifs quantitatifs tellement élevés qu'ils peuvent lui paraître absurdes. Il travaille sur de nombreux projets sans jamais avoir le sentiment d'avoir pleinement accompli son travail (qualité empêchée), n'éprouve aucune satisfaction à son travail, ne peut atteindre l'objectif fixé et, ne bénéficiant pas d'une reconnaissance suffisante de la part de son entourage professionnel, perd progressivement le sens de son travail (conflits de valeur).

Le burnout se traduit alors par un « épuisement physique, émotionnel et mental » qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.

▪ Un syndrome à trois dimensions

Si l'« **épuisement** » est un état caractéristique du burnout, ce syndrome s'avère en réalité plus complexe et peut être décrit au travers d'un processus comptant d'autres dimensions. En effet, les travaux scientifiques, et notamment ceux de Christina Maslach, ont permis de concevoir le burnout comme un processus de dégradation du rapport subjectif au travail à travers **trois dimensions** :

- **l'épuisement émotionnel**; La première dimension et la plus centrale est l'épuisement émotionnel, psychique et physique (avoir le sentiment d'être totalement vidé de ses ressources). C'est la première manifestation du burnout: **une fatigue extrême due à une exposition continue** à des facteurs de RPS (*Risques Psychosociaux*) très prégnants (conditions de travail très exigeantes, manque de ressources et d'appui pour y faire face, etc.). Les temps de repos habituels (sommeil, week-end, congés, etc.) ne suffisent plus à soulager cette fatigue qui devient alors chronique.
- **Le cynisme vis-à-vis du travail** ; Le cynisme est la seconde dimension du burnout. L'attitude de l'individu devient négative, dure, détachée, vis-à-vis de son travail et des personnes (collègues, encadrement, clients, patients, etc.). Progressivement il se désengage de son travail, de la structure dans laquelle il évolue. Une barrière entre lui et les autres s'érige. Il «deshumanise » inconsciemment les autres en mettant son entourage à distance.

Cette seconde dimension correspond en quelque sorte à un **mouvement d'auto-préservation face aux exigences (émotionnelles) du métier** auxquelles la personne ne peut plus faire face. En pareil cas, les travailleurs peuvent ainsi se défendre en attribuant une forme de responsabilité au destinataire de l'activité : par exemple, pour l'enseignant, l'étudiant qui ne veut pas apprendre ; pour l'encadrant, le subordonné qui ne veut pas faire ce qu'il lui demande, etc. Ce mouvement conduit alors le travailleur à réduire son investissement et à développer des conceptions péjoratives, cyniques, sur les personnes pour qui ou avec qui il est censé travailler. Cette deuxième dimension est parfois considérée comme une stratégie d'adaptation en réponse à la sur-sollicitation ressentie par l'individu.

- **la diminution de l'accomplissement personnel au travail**; Dans sa troisième dimension, le burnout se caractérise par une **perte de l'accomplissement personnel, une dévalorisation de soi**, traduisant à la fois pour l'individu **le sentiment d'être inefficace** dans son travail et de **ne pas être à la hauteur** du poste. Malgré tous ses efforts, le travailleur se sent dans **une impasse**. Cette dernière dimension fait l'objet de controverses ; certains auteurs considérant qu'il s'agirait plutôt d'un trait de personnalité ou encore d'une conséquence (parmi d'autres) du stress au travail qui n'aurait donc pas lieu d'être intégré dans la définition de ce syndrome.

Le syndrome d'épuisement professionnel se traduit donc à la fois par **une érosion de l'engagement** (en réaction à l'épuisement), **une érosion des sentiments** (à mesure que le cynisme s'installe) et **une érosion de l'adéquation** entre le poste et le travailleur (vécue comme une crise personnelle). Dans les cas les plus extrêmes, le travailleur peut se trouver dans un état physique et psychique tel qu'il ne peut pas poursuivre son activité de travail; ce qui peut être vécu comme **une rupture, un écroulement soudain**, alors que des signes avant-coureurs pouvaient le laisser présager.

▪ Les symptômes constitutifs du syndrome d'épuisement professionnel

Le burnout peut se traduire cumulativement de cinq manières sur l'individu, par des :

- **manifestations émotionnelles** ; L'épuisement ressenti par l'individu, entraînant un sentiment de perte de contrôle, peut se manifester émotionnellement par des peurs mal définies et des tensions nerveuses. Il se caractérise également par une humeur triste ou un manque d'entrain. L'individu peut être irritable, tendu, hypersensible, ou bien ne manifester aucune émotion.
- **manifestations physiques** ; Les manifestations physiques sont les plus fréquentes. On note davantage de troubles du sommeil, une fatigue chronique due à un sommeil qui n'est plus réparateur et des tensions musculaires avec des douleurs rachidiennes (dos, nuque). Il y a parfois une prise ou une perte soudaine de poids. Maux de tête, nausées, vertiges sont également observés.

- **manifestations cognitives** ; En termes cognitifs, le burnout a un retentissement sur les capacités de traitement de l'information dont dispose l'individu: diminution de la concentration, difficultés à réaliser plusieurs tâches à la fois, à nuancer, à prendre des décisions. Erreurs mineures, fautes, oublis sont également constatés.
- **manifestations comportementales ou interpersonnelles** ; Sur le plan interpersonnel, l'individu peut se replier sur soi, s'isoler socialement, ou avoir un comportement agressif, parfois violent, traduisant une diminution de sa tolérance à la frustration qu'il ressent professionnellement. Moins enclin à l'empathie, l'individu est moins touché par les problèmes des autres et peut aller jusqu'à traiter ces derniers comme des objets. Se sentant dans une situation inextricable, il peut éprouver du ressentiment et de l'hostilité à l'égard des personnes qu'il côtoie dans son travail. Des comportements addictifs peuvent apparaître face à la tension ressentie: tabac, alcool, tranquillisants, drogues, etc.
- **manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude**; Se sentant déprécié dans son travail, l'individu peut se désengager progressivement. Baisse de motivation et moral en berne s'accompagnent d'un effritement des valeurs associées au travail. Ne pouvant changer la situation dans laquelle il se trouve, il peut avoir le sentiment d'être pris au piège et douter de ses propres compétences. L'individu peut alors se remettre en cause professionnellement et penser qu'il n'est plus capable de faire son travail comme avant: il se dévalorise.

- **Ce que le burnout n'est pas**

Selon la conceptualisation de Christina Maslach, **le burnout n'est pas une nouvelle catégorie de maladie psychiatrique mais une spirale dangereuse susceptible de conduire au basculement dans la maladie – dépression ou maladie somatique – et à la désinsertion sur le plan professionnel, social et familial.** Le burnout ne fait actuellement pas l'objet d'un diagnostic officiel dans les classifications médicales de référence que sont la Classification internationale des maladies (CIM-10) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), et le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM-V) de l'Association américaine de psychiatrie. Ainsi il ressort de ces classifications médicales que le burnout ne se caractérise pas par un «diagnostic clinique» unique et précis, faisant état à la fois de symptômes et de causes bien établis. En revanche, il est défini comme un syndrome – **le syndrome d'épuisement professionnel** – qui regroupe un ensemble de signes cliniques et de symptômes qui apparaissent progressivement chez l'individu, sans pour autant se référer à un élément causal dans sa définition.

Même si des caractéristiques communes existent quant à leurs symptômes, **le burnout se différencie de la dépression au sens où il s'exprime en premier lieu dans la sphère professionnelle.**

Ce qui n'est pas le cas pour **une dépression qui s'étend à tous les aspects de la vie et nécessite un traitement plus global.**

Le diagnostic de dépression décrit un «état» de l'individu alors que le burnout permet de décrire un «processus » de dégradation du rapport subjectif au travail. En conséquence, la diminution ou l'atténuation des troubles liés au burnout passent par une analyse des dysfonctionnements organisationnels et relationnels de travail, analyse qui doit être menée de manière collective – c'est-à-dire de façon paritaire et participative.

De même, il ne faut pas confondre le syndrome d'épuisement professionnel avec l'addiction au travail («workaholisme»). En effet, des personnes dépendantes au travail, incapables de s'en détacher psychologiquement, travaillent de manière compulsive et effectuent de nombreuses heures de travail. Elles fournissent un travail qui va au-delà de ce qui est attendu de leur part, au point que leur vie privée s'en trouve affectée. Cependant, pour ces personnes très investies, un changement brutal dans leur environnement professionnel, une remise en cause de leurs compétences ou de leur travail, un échec cuisant ou des circonstances provoquant une crise de sens identitaire, peuvent entraîner une érosion de leurs ressources et les faire basculer dans un syndrome d'épuisement professionnel. A contrario, nul besoin de travailler de manière compulsive ou d'être incapable de se détacher psychologiquement du travail pour s'épuiser professionnellement. Des contraintes de travail excessives, un déficit d'arbitrage, un manque de soutien ou une crise de sens au travail peuvent engendrer à eux seuls un syndrome d'épuisement professionnel.

- **Le burnout et les autres manifestations observées sur le plan professionnel**

Le burnout et les autres manifestations observées sur le plan professionnel (stress au travail, addiction au travail)

Stress au travail

Conséquence d'un déséquilibre entre les contraintes du travail et les ressources pour y faire face. En lien avec l'exposition aux facteurs de RPS (*risques psychosociaux*) Le sens du travail n'est pas forcément remis en cause. Est passager ou chronique (stress aigu/stress chronique). Peut toucher tout type de travailleur. N'est pas forcément accompagné d'attitudes négatives envers autrui (cynisme, indifférence).

Syndrome d'épuisement professionnel

Rôle important des conflits de valeur (sens du travail, qualité empêchée, etc.) dans l'apparition du syndrome. Est la conséquence d'une exposition à une conjonction de facteurs de RPS (*risques psychosociaux*) sur une longue durée qui ne permet plus de faire face aux exigences et règles de métier. **Touche davantage les personnes qui accordent beaucoup d'importance à leur métier.** Attitudes et comportements négatifs envers les collègues, les clients, les patients, etc. Cynisme.

Addiction au travail ou «Workaholisme»

Les «workaholiques» passent énormément de temps au travail, ils sont réticents à se distancier ou se désengager de leur travail, et ils fournissent un travail qui va au-delà de ce qui est attendu de leur part, au point que la vie privée s'en trouve affectée. Peut, notamment, conduire au burnout car l'implication excessive dans le travail peut épuiser les ressources.

Syndrome d'épuisement professionnel

Le burnout touche les personnes qui ont de fortes attentes envers leur travail: ce qui est déterminant pour elles, c'est le métier et le sens donné au travail. L'épuisement propre au burnout ne permet pas à la personne de mobiliser les ressources nécessaires à une forte implication dans le travail («workaholisme»). Le syndrome d'épuisement professionnel n'est pas nécessairement consécutif au workaholisme.

- **Le burnout et les autres manifestations observées sur le plan personnel (fatigue chronique, dépression)**

Fatigue chronique

Fatigue générale. Apparaît suite à une tension psychique ou un stress de longue durée. Pas d'origine systématique dans le travail.

Syndrome d'épuisement professionnel :

La fatigue émotionnelle est associée aux deux autres composantes : dépersonnalisation et perte d'accomplissement personnel au travail. Apparaît suite à une tension psychique ou un stress de longue durée lié au travail.

Dépression

Épuisement émotionnel et humeur dysphorique (changeante, instable). Étendue à tous les aspects de la vie et pas seulement au travail. Caractérisée par une perte du goût des choses et de la vie. Plus faible estime de soi, défaitisme, moins grande vitalité. Les antécédents de dépression peuvent favoriser l'apparition d'un syndrome d'épuisement professionnel.

Syndrome d'épuisement professionnel

Épuisement émotionnel et humeur dysphorique lié spécifiquement au travail. Conservation du goût des choses dans les aspects de la vie autres que le travail. Estime de soi et réalisme plus grands, vitalité plus forte, que pour la dépression. **Le burnout peut s'aggraver en dépression.**

- **Épuisement professionnel et RPS (risques psychosociaux)**

Plusieurs concepts sont habituellement regroupés sous le vocable des RPS (*risques psychosociaux*): **le stress au travail, les harcèlements et violences internes ou externes au travail, le syndrome d'épuisement professionnel.** Selon l'intensité et la durée d'exposition aux facteurs de risque, l'histoire personnelle et professionnelle, le contexte socio-organisationnel de l'entreprise ou de la structure privée ou publique, l'appui et le soutien (processus de régulation), les RPS peuvent, notamment, se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives, etc.

Une dégradation de la santé physique et mentale peut être associée aux RPS. Il s'agit en particulier de troubles musculo-squelettiques, de maladies cardiovasculaires, de troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires), d'aggravation ou de rechute de maladies chroniques. L'épuisement professionnel est un processus de dégradation du rapport de l'individu à son travail; processus au bout duquel, complètement vidé de ses ressources, il s'écroule.

II. Les causes du burnout

Comme l'ensemble des RPS (*risques psychosociaux*) (stress au travail, violences au travail, etc.), le **syndrome d'épuisement professionnel provient de la rencontre entre un individu et une situation de travail dégradée**. Il peut s'expliquer à la fois par **des caractéristiques liées au travail et à l'individu**. Les premières dépendent de l'entreprise, de la structure privée ou publique, sur lesquelles il est possible d'agir en prévention.

Les facteurs de RPS (risques psychosociaux) liés au travail

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à l'émergence de RPS et donc du burnout. Ils ont fait l'objet d'une **classification en six axes** par le Collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS.

- **Les exigences au travail (intensité et temps de travail).**

L'intensité et la complexité du travail se traduisent notamment par **des délais et objectifs irréalistes ou mal définis, des interruptions fréquentes, une quantité de travail et des horaires excessifs**. L'importance de la charge de travail (incluse dans cette catégorie de facteurs) apparaît particulièrement déterminante. La surcharge sous-entend non seulement la question de la prescription, de l'adéquation entre objectifs et moyens, des facultés et des outils dont dispose le manager pour apprécier cette adéquation (comment le manager prescrit-il le travail, quelle latitude laisse-t-il au travailleur ?), mais aussi, et avant tout, une représentation partagée de ce qu'est la charge de travail. En effet, la charge de travail est toujours plus large qu'une simple prescription: il y a la charge réelle qui rend compte du travail concret, de ce que chacun fait, mais aussi la charge subjective qui dépend du vécu du travail de chacun

- **Les caractéristiques liées à l'individu**

En ce qui concerne les caractéristiques liées à l'individu, le lien entre, d'un côté, l'épuisement professionnel et, de l'autre côté, le genre, l'âge ou le niveau d'études, n'est pas établi. Les résultats des études sont divergents. En revanche, comme pour le stress au travail, les études montrent que les traits de personnalité jouent un rôle dans la survenue de l'épuisement professionnel. On peut, notamment, citer **le lien entre ce syndrome, l'instabilité émotionnelle** (tendance à percevoir, construire et ressentir la réalité et les événements comme menaçants, pénibles et problématiques) **et le caractère consciencieux** (être méthodique, organisé, soigné, méticuleux, persévérant, etc.). Toutefois, cela ne réduit en rien l'influence des facteurs de RPS liés au travail dans l'émergence du burnout. Un autre aspect individuel à prendre en compte est **l'importance primordiale du travail dans la vie et l'identité de l'individu** (sens donné au travail, valeurs qu'il véhicule). Cela se traduit pour l'individu par un engagement fort car **c'est dans le cadre de son travail qu'il se sent utile et s'accomplit**. Toutefois il serait faux de considérer le syndrome d'épuisement professionnel comme «une maladie du battant », comme une conséquence inéluctable d'un engagement trop intense d'un individu au travail, même si ce syndrome s'observe chez des travailleurs fortement investis et, la plupart du temps, appréciés dans leur travail tant au niveau technique que relationnel. En effet, une telle causalité requerrait d'identifier des situations de « sur-engagement », ce qui impliquerait l'existence d'un seuil dont le travailleur s'écarterait. Or, il n'est pas possible de fixer un seuil qui puisse définir la juste part d'investissement qu'un individu devrait consacrer à ses relations affectives et sociales, et à son travail.

Engagé dans son métier mais confronté à des facteurs de RPS plus ou moins chroniques et importants (travail intense et temps de travail important, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, de reconnaissance, conflits et violences au travail non régulés, souffrance éthique, insécurité de la situation de travail, etc.), l'individu mobilise toutes les ressources dont il dispose pour accomplir son travail. En cas de déséquilibre entre ses ressources et les exigences auxquelles il doit faire face, l'individu peut développer un état de stress qui, s'il demeure chronique, a des répercussions sur sa santé. En termes de facteurs de risque, **stress chronique et syndrome d'épuisement professionnel** sont donc assez similaires. La principale différence se situe au niveau de l'engagement dont peut faire preuve un individu dans son travail :

Le déséquilibre devient trop important entre la réalité de son travail (et de ses conditions de travail) et ce que son travail devrait être au regard de ce que son métier représente pour lui. En cas d'exposition chronique à des facteurs de RPS, et en l'absence de régulation collective, le risque de basculer dans un syndrome d'épuisement professionnel existe.

....

▪ Comment réagir face au burnout ?

La prise en charge d'un travailleur en burnout ou épuisement professionnel est à adapter selon la sévérité des symptômes associés. Elle se fait en plusieurs temps, incluant le plus souvent un temps d'arrêt de travail, permettant successivement:

- le repos ;
- la reconstruction identitaire ;
- la réflexion et la renaissance du désir de travailler;
- la possibilité de retour au travail.

Pour faciliter la reprise, les actions mises en œuvre concernent non seulement le travailleur présentant le syndrome mais aussi son responsable, et plus largement l'équipe et le collectif de travail qui l'entourent professionnellement. Au niveau collectif, la survenue d'un cas de burnout doit alerter l'entreprise et la conduire à **mettre en place une démarche collective de prévention**. À défaut, les mêmes causes risquant de produire les mêmes effets, d'autres travailleurs, confrontés aux mêmes situations de travail, pourraient connaître les mêmes difficultés et développer le même syndrome. Cette approche collective permet, en outre, de **protéger le travailleur ayant connu un épisode de burnout**, en évitant de le « replonger » exactement dans le même environnement (**afin de prévenir la rechute**). ...

▪ Qui fait quoi ?

En réaction à un cas de burnout, qu'il s'agisse d'actions de prévention portant sur l'environnement de travail ou d'actions relevant d'une prise en charge individuelle de la personne, les rendre effectives mobilise les ressources internes à l'entreprise avec le service des ressources humaines, le médecin du travail et le service de santé au travail, le CHSCT (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), et surtout le responsable direct. Elle mobilise aussi des ressources extérieures complémentaires (médecin traitant, médecin spécialiste, psychologue, etc.). La communication et la collaboration entre les professionnels de santé doit, à ce titre, être renforcée. ...

▪ Addiction au travail

L'investissement dans le travail, ses ressorts, ses différentes formes et ses effets ont fait l'objet de conceptualisation et d'études dans la littérature internationale sur les processus motivationnels au travail. Deux aspects différents de l'investissement dans le travail sont à distinguer: d'une part, l'engagement positif de l'ordre de la « passion », d'autre part, l'addiction au travail. Certains auteurs distinguent même dans l'addiction au travail deux sous-dimensions : le fait de travailler beaucoup d'un côté et l'incapacité à se détacher psychologiquement du travail (attitude compulsive au travail) de l'autre côté. Seule la seconde dimension apparaît néfaste pour la santé ou le bien-être des personnes et pour leur performance professionnelle.

▪ Karoshi

À la différence du burnout qui s'installe progressivement, le karoshi, décrit il y a 50 ans par les japonais, désigne la mort subite d'un travailleur suite à un surcroît de travail et un stress important, par infarctus du myocarde massif ou accident vasculaire cérébral.

▪ Harcèlements au travail

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel font l'objet de dispositions législatives (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail). Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des « agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Une troisième notion est à distinguer: le harcèlement discriminatoire. Ce type de harcèlement se rattache au texte traitant de la discrimination. Contrairement au harcèlement moral notamment caractérisé par des agissements répétés, un seul acte suffit à caractériser le harcèlement discriminatoire dès lors que cet acte peut être relié à l'un des motifs prohibés énoncés par l'article L. 1132-1 du Code du travail. La question du harcèlement est également prise en compte au travers de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 «sur le harcèlement et la violence au travail »

▪ **Maladie, syndrome et symptômes**

La **maladie** correspond à une altération des fonctions ou de la santé de l'individu. Une maladie désigne donc une entité particulière qui renvoie à des causes, des symptômes et des traitements thérapeutiques. Exemple: le diabète est une maladie qui traduit une élévation anormale du taux de glucose dans le sang. Cette anomalie est due à une insuffisance ou une mauvaise utilisation de l'insuline (cause). Cela se manifeste généralement par une fatigue importante, des envies fréquentes d'uriner, une soif intense et un appétit augmenté qui, paradoxalement, s'associe à un amaigrissement, parfois des maux de ventre et des vomissements (symptômes). Le contrôle du taux de sucre dans le sang est le principe fondamental de la prise en charge du diabétique. Outre une alimentation diététique et un exercice physique régulier, la prise en charge peut aussi reposer sur l'injection d'insuline et la prise d'antidiabétiques (traitement).

Le **syndrome** (dont l'étymologie renvoie à la conjonction d'éléments distincts) est un ensemble de signes cliniques ou de symptômes qui apparaissent plus ou moins simultanément. Contrairement à la maladie, la définition d'un syndrome ne se réfère à aucun élément causal.

Le **symptôme** est à distinguer du signe clinique. Le symptôme est l'expression subjective d'effets ressentis par le malade, alors que les signes cliniques sont l'expression objective déduite par le professionnel de santé qui réalise le diagnostic.

▪ **Présentéisme**

Le présentéisme fait référence à un phénomène par lequel un travailleur va travailler alors que l'état de santé dans lequel il se trouve nécessiterait qu'il reste chez lui. Une autre forme de présentéisme consiste aussi à être présent sur son lieu de travail sans engagement, sans être complètement en possession de ses moyens (perte de concentration, perte de sens, démission intérieure, retrait de la vie sociale de l'entreprise). D'après une étude en sociologie effectuée sur le sujet, il y aurait sept profils types de travailleurs «présentéistes » : le dirigeant qui se veut exemplaire, le précaire, le passionné, l'indépendant qui ne trouve pas de remplaçant, le contraint (par les exigences du travail et la pression sociale), le solidaire, et enfin le malade chronique à la pathologie lourde (qui veut maintenir du lien social ou craint de passer pour celui qui abuse du système).

▪ **Stress au travail**

Selon l'ANI du 2 juillet 2008, le stress au travail «survient 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 pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé». Scientifiquement, il n'y a ni bon stress, ni mauvais stress, mais il faut différencier le stress aigu, qui reste ponctuel (prise de parole en public, imprévu auquel il faut faire face, etc.), du stress chronique (lié à des situations de travail récurrentes et trop exigeantes pour l'individu) qui a des effets néfastes sur la santé.

▪ **Violences au travail**

Selon l'ANI du 26 mars 2010, « la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, etc. ». Usuellement, on distingue la violence interne (liée aux relations de travail avec les collègues ou la hiérarchie) de la violence externe au travail liée aux contacts avec le public, les usagers ou les patients). » *Sources : travail-emploi.gouv.fr*



Sources : institut-biologie-nutritionnelle.fr « Le Burnout se caractérise par l'effondrement de la Dopamine, de l'Adrénaline et de la Sérotonine (défaillance du starter, de l'accélérateur et des freins...).

Le bilan urinaire des Neurotransmetteurs explore Dopamine, Noradrénaline et Sérotonine avec leurs métabolites. Il s'effectue sur les urines du matin à adresser à un laboratoire spécialisé.

La Dopamine : Synthétisée le matin dès le lever à partir d'un acide aminé : la tyrosine. Il n'y a aucune réserve cérébrale en tyrosine d'où l'importance de l'apport de protéines au petit déjeuner. Les sucres rapides limitent sa synthèse. Elle assure la motivation, l'adaptation aux agents stressants, la mémoire, le sommeil récupérateur et la régulation de la glycémie. C'est le **STARTER**. La fatigue matinale est le signe principal de déficit en dopamine.

La Noradrénaline, synthétisée également à partir de la tyrosine vers 11h, assure les capacités d'apprentissage, le plaisir de trouver nos solutions... Elle donnera l'**adrénaline** plus spécifique de la confiance en soi, de l'image de soi, du plaisir de surmonter les difficultés. C'est l'**ACCELERATEUR**. Elevées, elles authentifient le stress chronique. Basses, elles signent l'épuisement physique et moral, le besoin permanent de reconnaissance et l'inefficacité (besoin de travailler plus avec une efficacité moindre).

La Sérotonine, c'est le **FREIN**. Elle nous permet d'être raisonnable, de savoir dire Non, d'être Zen, d'amorcer le sommeil. Elle est le précurseur de la Mélatonine. Synthétisée vers 17h à partir d'un autre acide aminé, le tryptophane (produits laitiers, viandes, banane, chocolat...). Les sucres rapides favorisent la synthèse de sérotonine contrairement à la Dopamine du petit déjeuner. Elevée, elle est caractéristique d'une anxiété réactionnelle. Basse, elle authentifie la dépression.». Sources : institut-biologie-nutritionnelle.fr



Sources : [Passeport santé.fr](http://Passeport_santé.fr) « ... D'ailleurs, des recherches sont en cours afin de découvrir des **marqueurs biologiques** qui permettraient de repérer les personnes qui vivent un stress chronique. On pourrait ainsi agir avant que des problèmes de santé apparaissent. Une quinzaine de marqueurs sont sous la loupe des chercheurs, incluant les taux sanguins de cortisol, d'insuline, de protéine C-réactive, de cholestérol et de triglycérides, de même que la tension artérielle et le rapport tour de taille/tour de hanche. Ces marqueurs sont souvent mesurés isolément. Or, il semble que sous l'effet du stress chronique, un fin dérèglement de plusieurs **systèmes hormonaux** se produirait en même temps. Ainsi, les marqueurs resteraient dans les limites de la normale, mais près des valeurs minimales ou maximales.

Le stress, c'est aussi chimique. Le stress n'est pas mauvais en soi. Au contraire, il a depuis toujours assuré la survie de l'humanité. C'est grâce à lui que l'on peut réagir par la lutte ou la fuite devant un danger imminent, comme l'arrivée surprise d'un ours blanc ou l'incendie d'une maison. L'**augmentation du rythme cardiaque**, la **constriction des vaisseaux sanguins** et la **montée d'adrénaline**, entre autres, permettent alors de devenir plus alerte et plus performant. Mais de **graves problèmes** peuvent survenir quand le **stress devient chronique**, ce qui est de plus en plus le cas dans nos sociétés modernes.

Une personne en proie à un stress chronique met **constamment son corps en état d'alerte**. Elle produit **trop d'hormones de stress**, principalement l'**adrénaline** et le **cortisol**. Ces hormones qui permettent d'échapper à un danger imminent (l'ours) sont alors constamment sollicitées devant des situations considérées menaçantes : l'arrivée dans une nouvelle école, la fièvre du plus jeune, une situation de harcèlement au travail, etc...

Des liens clairs ont été établis entre des taux anormaux de cortisol (trop hauts ou trop bas) et plusieurs déséquilibres physiologiques qui exposent, avec le temps, à des problèmes de santé. D'une part, en agissant dans le cerveau, ces hormones peuvent entraîner de la **fatigue**, de l'**épuisement**, de la **dépression**, des **troubles de la concentration** et des **problèmes de mémoire**. D'autre part, les chercheurs savent maintenant qu'il existe des liens entre des taux élevés de cortisol et l'hypertension, les maladies cardiaques et le diabète. De hauts niveaux de cortisol peuvent aussi changer la façon dont le corps emmagasine le gras et ainsi **contribuer à l'obésité**.

Plusieurs questions demeurent ouvertes. On ne sait pas encore à partir de quel moment le stress s'installe de façon chronique chez un individu en particulier. De plus, les experts cherchent à comprendre pourquoi certains individus sont naturellement plus résistants au stress. Heureusement, il est possible de renverser la vapeur en prenant les moyens appropriés pour stabiliser les hormones du stress. Sources : [Passeport santé.fr](http://Passeport_santé.fr)

Je propose des séances de Sophrologie Caycédiennes pour accompagner les Personnes en prévention du burnout ou à l'accompagnement à la Personne atteinte de burnout.

En séances collectives ou individuelles dans la prévention du burnout et principalement en séances individuelles à l'accompagnement du burnout.

Chaque séance **individuelle ou de groupe** est adaptée en fonction d'un objectif précis déterminé lors du premier rendez-vous entre la Personne ou le groupe de Personne et le praticien Sophrologue.

Les séances sont basées sur la respiration et le mouvement avec des temps de pause permettant l'intégration positive. Elles sont composées de divers exercices de respiration, de relaxation, de détente corporelle, de visualisations positives, chacun va prendre conscience de lui-même, de son schéma corporel, de sa présence au monde, de son ancrage, de sa capacité, de sa transformation positive, de ses valeurs et de sa force.

Chaque Personne va acquérir de l'autonomie en s'appropriant les exercices naturellement et en les appliquant au quotidien. Conscience de sa respiration, de la gestion de son état émotionnel, **l'entraînement sophrologique** apporte un bien-être, expulse les sentiments négatifs, les tensions, le stress, la peur et renforce les sentiments positifs, la confiance en soi, la maîtrise de soi, permet l'ouverture de son champ de conscience, avec des valeurs saines et un futur positif. La pratique régulière de l'application des techniques de la Sophrologie Caycédienne va emmener la Personne vers un renforcement de son être et une transformation positive de son attitude envers elle-même, son univers et les autres

Les techniques permettent de retrouver un équilibre émotionnel, une meilleure concentration, d'évacuer et d'anticiper le stress, la peur, la colère, les angoisses, le manque de confiance en soi, l'amélioration de son existence et la possibilité de surmonter ses propres difficultés.

La Sophrologie Caycédienne participe activement à la construction de sa réussite personnelle, familiale, professionnelle et sociale, à son épanouissement en famille, à l'école ou au travail, dans la vie de tous les jours. Chacun pourra intégrer rapidement les séances de sophrologie et les appliquer en toute autonomie, en toute liberté au quotidien.

Les séances de sophrologie caycédienne apportent stabilité, confiance en soi, force vitale avec les outils permettant de lâcher prise, de se concentrer sur l'essentiel, de mémoriser, de se libérer des pensées négatives et d'optimiser le passé, le présent et le futur afin de se réaliser pleinement, en pleine conscience de soi, en toute liberté, sur le chemin de vie avec **les vrais valeurs de l'existence**.

La Sophrologie Caycédienne est un accompagnement qui aide au quotidien tous ceux qui veulent mieux Vivre, gérer leurs émotions, elle leur permet d'acquérir leur propre autonomie et leur épanouissement avec des techniques simples à mettre en application au quotidien, le tout en toute liberté.

La sophrologie Caycédienne se base sur 4 principes fondateurs :

- ▶ L'intégration du schéma corporel comme réalité vécue de la représentation de notre corporalité,
- ▶ Le principe d'action positive, différent de la pensée positive,
- ▶ La réalité objective, dans le strict respect de la déontologie,
- ▶ Le principe d'adaptabilité du Sophrologue à la Personne Sophronisée.

La Sophrologie Caycédienne est un art de vivre qui nous permet par de simples techniques :

- ▶ De développer la conscience de notre Être harmonieux ;
- ▶ De prendre en charge et de gérer nos états émotionnels ;
- ▶ De porter notre orientation vers notre bien-être, vers notre santé ;
- ▶ De se gérer en toute autonomie, en toute conscience, en toute liberté ;
- ▶ De découvrir et prendre conscience de nos capacités inexploitées ;
- ▶ De se rendre compte que notre conscience à la connaissance de notre mécanisme humain.

Les applications de la Sophrologie Caycédienne :

- ▶ Prise de conscience et développement du bien-être ;
- ▶ Gestion des émotions ;
- ▶ Gestion du stress ;
- ▶ Garder son calme dans des situations stressantes ;
- ▶ Diminution et gestion de l'anxiété ;
- ▶ Amélioration des performances sportives, intellectuelles ;
- ▶ Amélioration de la concentration, de la mémoire et de la créativité ;
- ▶ Gestion de la douleur ;
- ▶ Vaincre les problèmes de sommeil ;
- ▶ Accompagnement dans la maladie, écoute et prise de conscience de son Être ;
- ▶ Préparation à une intervention chirurgicale ;
- ▶ Préparation mentale à l'accouchement et à la parentalité ;
- ▶ Préparation aux examens, concours, à l'entretien d'embauche ;
- ▶ Gestion du trac, de la prise de parole en public, d'un rendez-vous anxiogène ... ;
- ▶ Construction de la confiance en soi et de la transformation positive de l'être ;
- ▶ Amélioration de l'énergie vitale ...

La pratique régulière de l'application de la Sophrologie Caycédienne va emmener la Personne vers une transformation positive de son attitude envers elle-même, son univers et les autres.

Liste non exhaustive :

A. Qu'est-ce que la Sophrologie Caycédienne ?	H1. Sophrologie et le stress
B. Sophrologie et Périnatalité	H2. Sophrologie et les troubles respiratoires
C. Sophrologie pour les Enfants	H3. Sophrologie et les troubles cardiovasculaires
D. Sophrologie pour les Adolescents	H4. Sophrologie et les troubles psychosomatiques et divers
E. Sophrologie et préparation aux examens	H5. Sophrologie et la dépression et divers
F. Sophrologie pour les Adultes	H6. Sophrologie et les acouphènes
G. Sophrologie pour les Séniors	H7. Sophrologie et maladies : arthrose, arthrite, polyarthrite et polyarthrite rhumatoïde
H. Sophrologie accompagnement dans les maladies	H8. Sophrologie et maladie du cancer
I. Sophrologie et prévention ou accompagnement lors du burnout	H9 Sophrologie et maladie d'Alzheimer
J. Sophrologie pour les Accompagnants familiaux et professionnels	H. A Le système respiratoire H. B Le système cardiovasculaire H. C Le système nerveux H. D Les techniques de relaxation

Il n'y a pas de rubrique **Sophrologie et le handicap** car toute personne handicapée est une personne qui pourra pratiquer la sophrologie dans la rubrique la concernant (enfants, adolescents, adulte, sénior, accompagnement maladie, addictions, entreprise, sportif), le ou la Sophrologue saura s'adapter à la Personne c'est toute la finesse du métier de Sophrologue, de savoir s'adapter à la Personne et à l'emmener à atteindre son objectif pour une vie harmonieuse et pleine de sens.



www.avvh.fr