

la lettre du BIEN-ÊTRE et de la SANTÉ AU TRAVAIL

Le burn out est-il une maladie ?

Les psychiatres sont perplexes et avec eux la communauté scientifique médicale. Alors que les partenaires sociaux et le Ministère du Travail débattent en ce moment pour faire du burn out une maladie professionnelle (comme cela vient d'être décidé en Belgique), ce trouble n'est actuellement répertorié dans aucune classification des maladies aussi bien par les institutions psychiatriques nationales et internationales que par l'Organisation Mondiale de la Santé.

Edito - Lire la suite p2

Le mot du président

Alors que nous avons fêté en début d'année nos 25 ans d'existence, l'enthousiasme et l'engagement de Stimulus pour placer le bien-être et la santé au travail au cœur de l'entreprise restent intacts.



Cet état d'esprit se concrétise cet automne par une nouvelle étape et le lancement d'initiatives majeures.

Tout d'abord une évolution du capital du cabinet dans laquelle toute notre équipe de direction a souhaité s'engager et accueillir à nos côtés le fonds Turenne Santé.

Le lancement d'un plan stratégique ensuite, STIMULUS EN MIEUX, qui nous guidera

ces cinq prochaines années et qui vise à asseoir Stimulus comme le cabinet européen de référence en matière de Bien-Être et de Santé au Travail.

Ce projet visionnaire imaginé par notre équipe s'articule autour de quatre ambitions :

- l'ambition clients, faire réussir les entreprises grâce au bien-être au travail
- l'ambition sociétale, promouvoir les pratiques et les organisations favorisant la santé au travail
- l'ambition collaborateurs, créer les conditions du plaisir et de la fierté au travail
- l'ambition structurelle, développer Stimulus et renforcer sa capacité d'action.

Partenaire de confiance des entreprises françaises, nous partagerons une approche nouvelle de la santé au travail, basée sur l'exemplarité, l'innovation, la rigueur scientifique, la mobilisation des acteurs et la mesure des résultats concrets pour faire du bien-être au travail une composante efficace de la politique d'entreprise

Dans une époque marquée par l'affaiblissement des moyens d'action de l'Etat et les difficultés de notre société à s'adapter aux mutations du monde, l'entreprise apparaît aux yeux des citoyens et des « institutions » comme porteuse du bien public et de l'intérêt général.

Devenue le dernier terrain d'aventure collective, l'entreprise doit contribuer à améliorer la situation de notre pays, inspirer et donner confiance aux jeunes générations, créer des emplois et des richesses, réinventer le travail, innover pour imaginer les services de demain.

Engagés et responsables vis-à-vis de nos clients, de nos salariés, de nos partenaires, et au-delà vis-à-vis de la société, à notre modeste taille, nous prendrons notre part de cette ambition, en développant Stimulus, et en menant à bien une noble et exaltante mission : faire réussir les entreprises en renforçant le bien-être et l'efficacité au travail.

David Mahé
Président
@Stimulus_dmahe

AGENDA

8 décembre 2014

Victoires du Capital Humain

Stimulus est partenaire des Victoires du Capital Humain qui ont lieu le 8 décembre 2014 à la Maison de la Mutualité.



Les Victoires ont pour vocation de récompenser les actions menées et les initiatives prises par les responsables des ressources humaines des entreprises françaises. Elles couronnent notamment les meilleures initiatives prises en matières de Qualité de vie au travail, de RSE, de politiques de formation.

Stimulus a tenu à s'associer à cette rencontre qui valorise le rôle des ressources humaines au cœur de l'entreprise.

11 décembre 2014

6^e Forum des Partenaires

Le Forum des Partenaires est un lieu de témoignages, d'échanges et de créativité entre clients privilégiés de Stimulus.

Cette journée vous offre l'opportunité de partager des retours d'expériences concrètes réalisées en 2014, grâce à une succession dynamique de courtes présentations, de tables rondes et de débats entre professionnels confrontés aux mêmes enjeux que vous.

Notre ambition, au travers de ce 6^{ème} Forum des Partenaires, sera de vous inspirer et de vous faire découvrir des acteurs, des outils, des actions, des contenus, à la fois efficaces et novateurs.

13 janvier 2015

Salon Bien-être et Santé au Travail



Stimulus participe à la première édition du salon Bien-Etre et Santé au Travail (BEST).

Organisé en partenariat avec l'ANDRH, en collaboration avec le GROUPE ENTREPRISES EN SANTE du Québec et avec la participation de l'Université de Laval (au Québec), cette Rencontre Nationale est exclusivement dédiée à la Promotion de la Qualité de Vie au Travail & la Prévention des Risques Psychosociaux.

Retrouvez nos experts sur l'espace de consultation A15 - Palais BRONGNIART
28 Place de la Bourse, 75002 Paris

29 janvier 2015

1^{ère} rencontre du Bien-être au Travail

Ce nouveau rendez-vous créé par Stimulus sera l'occasion pour les professionnels de la santé au travail d'échanger librement avec le Docteur Patrick Légeron - Fondateur de Stimulus - sur les thèmes qui sont au cœur de leurs préoccupations : gestion du stress, évaluation des RPS, politique de qualité de vie au travail, accompagnement humain des transformations... Sous la forme d'un petit-déjeuner-débat, cette rencontre réunira un nombre limité de participants afin de faciliter les échanges.

PAROLE D'EXPERT

LE TRAVAIL
PEUT-IL NOUS
DÉPRIMER ?

Lire page 2

ILS NOUS FONT CONFIANCE

BANQUE
DE FRANCE
MANPOWER
LCL

Lire page 3

STIMULUS,
PARTENAIRE DE LA
FONDATION POUR LA
RECHERCHE MÉDICALE

Lire page 3

OPINIONS

L'AMÉLIORATION DU
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL
DOIT ÊTRE UNE
QUÊTE JOYEUSE

Lire page 4



Le burn out est-il une maladie ?

Les psychiatres sont perplexes et avec eux la communauté scientifique médicale. Alors que les partenaires sociaux et le Ministère du Travail débattent en ce moment pour faire du burn out une maladie professionnelle (comme cela vient d'être décidé en Belgique), ce trouble n'est actuellement répertorié dans aucune classification des maladies aussi bien par les institutions psychiatriques nationales et internationales que par l'Organisation Mondiale de la Santé.

L'idée étrange de faire du stress une maladie avait été de la même façon défendue par certains, alors que tout scientifique sait que le stress est une réaction normale de l'organisme à toute contrainte en vue de s'y adapter. Même si, ne l'oublions jamais, le stress intense et chronique est délétère pour la santé et peut à juste titre être considéré comme un facteur de risque psychosocial. C'est donc la dose qui fait le poison, comme le dit le vieil et sage adage médical.

Avec le burn out, nous nous trouvons dans une situation bien différente, les manifestations de celui-ci prenant la forme d'une symptomatologie et d'une souffrance psychologique certaines. Les symptômes associent des signes marqués de dépression (perte de l'estime de soi, fatigue physique et mentale, pessimisme, inefficacité à accomplir des activités) avec des éléments de la sphère émotionnelle faits de cynisme et d'incapacité à ressentir de l'empathie. Le burn out n'est-il alors qu'une forme spécifique de dépression (les psychiatres savent que la dépression peut s'exprimer de différentes façons) ? Ne serait-il pas plus sérieux de parler alors de dépression par épuisement ? En fait, le succès du concept de burn out ne vient pas tant de ses manifestations pathologiques chez l'individu que de ses causes qui peuvent être d'origine professionnelle. N'oublions cependant pas que le burn out a aussi été décrit chez des mères au foyer surchargées de travail domestique.

Après le stress à la fin des années 90, le harcèlement moral au début de la précédente décennie et les suicides au travail dans les années 2008-2009, l'attention se porte maintenant sur le phénomène de burn out, avec le risque de négliger les autres manifestations de la détresse psychologique au travail. Pourtant l'impact du travail sur la santé mentale (une réalité incontournable) mérite d'être abordé de façon rigoureuse, ce qui signifie aussi plus globale.

Docteur Patrick Légeron
Fondateur de Stimulus

PAROLE D'EXPERT

LE TRAVAIL PEUT-IL NOUS DÉPRIMER ?

Entretien avec Jean-Pierre OLIE

Professeur de Psychiatrie à la Faculté de Médecine Paris Descartes de 1986 à 2014 et ancien chef de service et chef de pôle à l'hôpital Sainte-Anne de Paris, Jean-Pierre OLIÉ est actuellement Médecin consultant dans cet hôpital. Il est également Médecin expert près la Cour d'Appel de Paris, agréé par la Cour de Cassation.

Membre titulaire de l'Académie Nationale de Médecine et Conseiller national de l'Ordre des Médecins, il est Président de la Fondation Pierre Deniker (reconnue d'utilité publique pour la Formation et la Recherche en Santé Mentale). Rédacteur en chef de la revue l'Encéphale (première revue de psychiatrie en France), il préside aussi le Congrès de l'Encéphale qui réunit chaque année plus de 4000 psychiatres francophones.

Grand spécialiste reconnu au niveau international de nombreuses pathologies mentales comme la schizophrénie ou la dépression, Jean-Pierre OLIÉ est auteur de plus de 300 publications scientifiques et de 20 ouvrages professionnels ou grand public, parmi lesquels, et parus récemment, « Cas cliniques en psychiatrie » (Flammarion, 2009) et « Guérir la souffrance psychique » (Odile Jacob, 2009).

Patrick Légeron - Comment peut-on définir la dépression ?

Jean-Pierre Olié - Il importe tout d'abord de bien distinguer la maladie dépressive d'états psychologiques que chacun de nous peut connaître de tristesse passagère, de « blues ». Les « hauts » mais aussi les « bas » font en effet partie de la vie psychique de l'être humain. Il n'en reste pas moins vrai que la dépression, au sens médical, est très répandue, touchant environ 3 millions de personnes en France. Elle s'exprime par de nombreux signes : un fort ralentissement dans toutes les activités (pouvant aller jusqu'à l'inhibition), une douleur morale intense (tristesse, pessimisme, idées noires) et une « anhédonie », c'est-à-dire la perte de toute sensation de plaisir. Cette « triade » symptomatique caractérise la dépression quand elle est intense et dure dans le temps. Nous ne disposons pas aujourd'hui d'autres éléments que cliniques pour diagnostiquer une dépression. Il n'existe pas de « validateurs » externes qu'ils soient biologiques, physiologiques ou d'imagerie cérébrale par exemple.

Patrick Légeron - Que sait-on des causes de la dépression ?

Jean-Pierre Olié - Les causes de la dépression sont extrêmement multiples. Il y a à la base une vulnérabilité dépressive chez certaines personnes, qu'elle soit d'ordre biologique ou génétique, même si il n'a pas été identifié de « gène de la dépression ». Le rôle joué par certains éléments de vie dans le développement de l'individu doit aussi être pris en compte dans la genèse d'une dépression. Je pense aux carences affectives, aux traumatismes psychologiques pouvant affecter l'enfance. On doit enfin souligner l'importance des facteurs précipitants qui peuvent surgir dans la vie d'un individu. Et ces facteurs peuvent être aussi bien dans le domaine de la vie personnelle que professionnelle. Parmi ces facteurs, citons la perte d'un être cher et le deuil qui

Le 18 septembre, les Matinales de Stimulus ont reçu Jean-Pierre Olié pour une conférence intitulée : « Le travail peut-il nous déprimer ? ».

s'en suit, des changements de vie aux conséquences néfastes, le surmenage, la diminution du temps de sommeil, le déficit d'estime de soi, le sentiment de manque de considération, l'absence ou la raréfaction du support et du soutien social et bien d'autres encore. Des études récentes très intéressantes mettent aussi l'accent sur les capacités qu'a l'individu à gérer ces situations difficiles, la pression à laquelle il est soumis. Ainsi on a montré, grâce à des techniques d'IRM fonctionnelle, que la dépression survenait plus fréquemment quand l'amygdale (une importante structure de notre cerveau émotionnel) ne jouait plus son rôle de régulateur de stress.

Patrick Légeron - Comment comprendre le burn out dans ce contexte de la dépression ?

Jean-Pierre Olié - Le burn out n'est pas à proprement parler un concept médical. Il ne dispose pas à ce jour de définition unanimement admise (à la différence de la dépression) et ses critères de diagnostic sont encore très imprécis. D'où le risque de surévaluer le phénomène. Cependant cette entité peut être considérée comme une dépression d'épuisement liée à des contraintes professionnelles. Ses éléments déclenchants ne sont souvent pas très différents d'une dépression classique. Le burn out peut aussi être compris comme un trouble de l'adaptation face à des stressés répétés, catégorie bien individualisée dans les classifications des troubles mentaux. Ce serait alors un TAHD, comme disent les psychiatres, à savoir un trouble de l'adaptation avec humeur dépressive.



ILS NOUS FONT CONFIANCE

FORMATION BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Banque de France choisit Stimulus comme partenaire de formation afin d'accompagner ses transformations tout en contribuant à la prévention des RPS et à la promotion de la Qualité de vie au travail.



Pour sensibiliser les équipes de Banque de France à la façon de favoriser le bien-être au travail, le programme de formation débutera par une conférence de Christophe André qui présentera les apports de la psychologie positive.

Une démarche originale soutenue par la Direction Générale des Ressources Humaines du groupe.

MOTIVATION ET ENGAGEMENT



Dans le cadre d'un projet de réorganisation de son réseau d'agences, Manpower a sollicité Stimulus pour travailler sur l'adhésion des équipes au changement et sur la motivation autonome des responsables d'agences et des conseillers clientèle. Portées au plus haut niveau de l'entreprise, ces actions ont pour effet de renforcer la santé et la qualité de vie au travail des équipes, mais aussi de faciliter le succès du projet de transformation et l'amélioration des résultats commerciaux.

ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES TRANSFORMATIONS



LCL a fait confiance à Stimulus pour l'accompagner dans un projet de transformation profond : il s'agit de faire de LCL « la banque relationnelle et digitale de référence en ville » à horizon 2018. Dans l'immédiat, l'intervention de Stimulus prend la forme d'une étude d'impact humain, destinée à évaluer les conséquences de la transformation sur la qualité de vie au travail. Cette étude ouvrira sur un plan d'action portant à la fois sur le mode de déploiement et sur les méthodes de conduite du changement.

Mais tout cela reste à confirmer et le burn out mérite d'être mieux appréhendé médicalement pour lui donner une place valide.

Patrick Légeron - Quelle est la prise en charge d'une dépression aujourd'hui ?

Jean-Pierre Olié - Les médicaments antidépresseurs ont évidemment un rôle majeur dans le traitement de la dépression. Ces psychotropes agissent au niveau des neuromédiateurs du cerveau (ces substances chimiques qui interviennent dans le fonctionnement de nos neurones) et essentiellement la sérotonine et la noradrénaline. Mais les recherches portent aussi sur d'autres substances associées au concept de douleur physique. On a eu trop tendance à opposer douleur physique et douleur morale alors que la recherche sur les opiacés (très efficaces dans le traitement de la douleur physique) ouvre aussi des perspectives dans le traitement de la dépression. Soulignons aussi l'efficacité de certaines techniques de « stimulation ». Je pense bien sûr à l'ECT (électroconvulsivothérapie ou électrochocs) mais surtout à des techniques plus récentes comme la

Le burn out mérite d'être mieux appréhendé médicalement pour lui donner une place valide.

stimulation magnétique ou cérébrale profonde. Notons aussi que l'un des principaux problèmes soulevés n'est pas tant le traitement de l'épisode dépressif lui-même, que la prévention des rechutes. L'aide apportée par certaines formes de psychothérapie dans ce cas doit être soulignée, comme les thérapies cognitives qui agissent aussi très bien sur les formes modérées de dépression.

Patrick Légeron - Peut-on prévenir la dépression ?

Jean-Pierre Olié - Au niveau d'une politique publique, mais pourquoi pas aussi au sein d'une collectivité comme l'entreprise, il faut savoir dépister tôt les premiers signes de dépression et lorsque celle-ci est installée, savoir la reconnaître. Trop souvent des dépressions caractérisées ne sont pas identifiées comme telles et sont traitées comme une fatigue alors qu'on est face à une maladie mentale. Le rôle de l'information et de la pédagogie est essentiel. Au niveau individuel, l'hygiène de vie et de sommeil, les activités physiques, certaines formes de relaxation ou de méditation peuvent être recommandées. Il importe surtout pour chacun de nous de savoir se construire une trajectoire (professionnelle ou autre) ne mettant pas en difficulté nos propres capacités d'adaptation.

Propos recueillis par Patrick Légeron



STIMULUS, PARTENAIRE DE LA FONDATION POUR LA RECHERCHE MÉDICALE

Stimulus est mécène de la FONDATION POUR LA RECHERCHE MÉDICALE, et apporte son soutien à un projet de recherche directement lié au métier du cabinet : « Dissection de la fonction du gène du Récepteur des Glucocorticoïdes dans les désordres psychiatriques liés au stress » dirigé par le Dr François Tronche - Directeur de recherche à l'École des Neurosciences de Paris.



Depuis sa création, Stimulus a adopté une démarche scientifique dans ses interventions en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail afin d'évacuer tous les aspects subjectifs et affectifs. C'est dans ce même esprit que le cabinet se rapproche de la Fondation pour la Recherche Médicale. Ce mécénat renforce son positionnement d'acteur engagé dans la promotion de la santé et sa volonté de tisser des liens étroits entre le monde de la recherche et le monde de l'entreprise.

Dirigée par Jacques Bouriez, La Fondation pour la Recherche Médicale soutient la recherche médicale dans tous les domaines avec la volonté de combattre toutes les maladies, toutes les souffrances. Privée et reconnue d'utilité publique depuis 1965, la Fondation pour la Recherche Médicale exerce sa mission grâce aux dons, legs et donations qu'elle reçoit. Chaque année, elle finance, en moyenne, les projets de plus de 750 chercheurs et équipes de recherche.

Rappelons ici que les liens entre Stimulus et la Fondation sont anciens puisque le Docteur Parick Légeron en est un ancien boursier.

la lettre du BIEN-ÊTRE et de la SANTÉ AU TRAVAIL

OPINIONS

L'AMÉLIORATION DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DOIT ÊTRE UNE QUÊTE JOYEUSE



Prévenir les risques psychosociaux (RPS) et améliorer le bien-être au travail, est-ce le même combat ? Les entreprises efficaces dans la poursuite du premier objectif le seront-elles forcément dans la poursuite du second ? Rien n'est moins sûr, pour deux raisons.

La première raison tient à la différence de nature entre les deux sujets. Savoir analyser les sources de RPS est une chose ; savoir analyser les sources du bien-être en

est une autre. De plus la réduction du stress chronique ne garantit qu'une augmentation très limitée du bien-être. Il s'agit donc bien de deux sujets différents.

La seconde raison est plus importante encore : les méthodes d'interventions diffèrent, voire s'opposent.

En effet, la détection et la prévention des RPS poussent les entreprises à une action concertée, issue de réflexions pluridisciplinaires menées dans des cadres formels et légitimes (des commissions, des comités, etc.). Seulement voilà, cette méthode cadrée devient moins efficace lorsqu'il s'agit de faire émerger dans une organisation des émotions positives, de l'énergie, du plaisir, de l'enthousiasme.

Pourquoi ? Parce que les comités formels et empreints de gravité ne laissent que peu de place à l'audace. Or les pratiques managériales qui favorisent le bien-être et le plaisir au travail sont souvent beaucoup plus audacieuses que les pratiques de prévention RPS. Les entreprises dans lesquelles il fait très bon travailler ont toujours des pratiques bien à elles : des leaders élus par les équipes, des « fêtes annuelles des défaites », des immersions terrains régulières des dirigeants, etc. Des pratiques, à première vue, audacieuses...

Le défi méthodologique devient alors : Comment faire en sorte que les décideurs et managers audacieux ne soient pas ralentis dans leurs envies d'expérimenter de nouvelles pratiques par les moins audacieux ? La réponse est simple : dans un premier temps, il ne faut s'intéresser qu'aux audacieux, qu'à une avant-garde composée de ceux qui ont des idées nouvelles et qui souhaitent les tester sur leur périmètre. Les autres managers s'approprient bien assez vite les initiatives les plus efficaces. C'est un fait avéré : un petit groupe de managers qui agit concrètement en faveur du bien-être au travail va faire tâche d'huile dans toute organisation.

Rien à voir avec un dispositif classique de prévention des RPS. Ici, on part des idées plutôt que des problèmes, et l'impulsion est donnée par les acteurs de bonne volonté plutôt que par les acteurs d'autorité. Mais alors quel est le rôle d'une direction générale dans un dispositif comme celui-ci ? Il est triple : faciliter la vie des managers qui innovent dans leurs pratiques de management, éventuellement arbitrer parmi les pratiques innovantes, et surtout valoriser les meilleures réalisations pour inspirer d'autres managers.

Ainsi, libérée de tout impératif de consensus et de toute recherche d'homogénéisation immédiate des pratiques, l'amélioration du bien-être au travail peut devenir une quête joyeuse. En réalité, elle doit devenir une quête joyeuse, car l'enthousiasme et la fierté des équipes dans la réalisation de leur travail ne peuvent naître que de l'enthousiasme et la fierté des managers à aménager un milieu de travail exceptionnel.

Jérôme Tougne,
jerome.tougne@stimulus-conseil.com
@JeromeTougne

INNOVATION

POUR COMPRENDRE, APPRENDRE ET PRATIQUER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL...

EvaFormAct
par Stimulus

Bienvenue sur le portail EvaFormAct. Nous sommes heureux de vous permettre ici de poursuivre l'expérience Stimulus.

TOUT SAVOIR SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Des rapports, des points de vue, des articles... toutes les informations que vous recherchez sur l'évolution de la santé au travail

S'ENTRAÎNER AU BIEN-ÊTRE

Des vidéos, de l'e-learning, de l'e-training, des exercices pour mieux gérer son stress et se relaxer

ECHANGER AVEC L'ÉQUIPE STIMULUS

Vous avez participé à une formation, vous êtes abonné(e) à la Ligne d'écoute, vous suivez un coaching... ici vous aurez un contact personnalisé avec un consultant Stimulus quel que soit votre besoin

Pour prolonger l'expérience des salariés avec Stimulus, nous avons créé EvaFormAct®, un portail interactif entièrement dédié à la santé psychologique au travail. Au moyen de vidéos, de e-learning, de fiches thématiques, de documents de référence, d'un choix d'exercices ludiques à réaliser au gré de ses envies et d'un échange personnalisé avec des consultants spécialisés, EvaFormAct® offre à chacun les outils nécessaires à son bien-être au travail.

A consommer sans modération !

www.evaformact-stimulus.com



DERNIÈRE MINUTE



Nouvelle édition du livre
**L'AFFIRMATION
DE SOI PAR
LE JEU DE RÔLE,**
co-écrit par Anne-Marie Cariou,
Directeur associé de Stimulus.

L'affirmation de soi permet d'acquérir de nouvelles compétences communicationnelles et sociales et de corriger les conduites dysfonctionnelles. Le jeu de rôle en constitue un formidable outil qui vise à améliorer : la communication, l'aisance sociale, la découverte de soi. Toutefois l'animation d'un jeu de rôle thérapeutique ou pédagogique est complexe et nécessite de bien en maîtriser la méthodologie. Véritable guide pratique et complet de l'affirmation de soi et de son usage par les jeux de rôle, cet ouvrage propose un panel d'outils validés scientifiquement, immédiatement utilisables et opérationnels, qui permettront à la fois de monter des groupes d'affirmation de soi et d'aider individuellement des personnes à maîtriser leurs difficultés à communiquer.

Le jeu de rôle est une des techniques utilisées lors des formations de Stimulus.