



INFOLETTRE

COMMUNAUTÉS SOLIDAIRES

ACTIVITÉS

Cafés rencontres

Activités ludiques et discussions

- Pour qui: les personnes de 60 ans et +
- Quand: mercredi les 7 et 21 mai de 13h30 à 15h30.
- Où: 95, rue Savio
- Coût: 2\$ par café rencontre
- Inscription: appeler au (418)666-2200

NOUVELLE DIRECTION

C'est avec une grande fierté que nous accueillons dans notre équipe Marie-Hélène Hébert qui oeuvrera comme directrice générale. Détentrice d'un baccalauréat en travail social, forte de ses années d'expériences tant en gestion d'organismes communautaires qu'en intervention, elle possède toutes les compétences pour faire rayonner notre mission et notre organisme durant son mandat. Bienvenue Marie-Hélène!

COMMENT CULTIVER SON BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET MINIMISER LES RISQUES D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL? ¹

L'épuisement professionnel touche près d'un travailleur sur cinq au Québec. Nous verrons dans cette infolettre quels en sont les signes précurseurs ainsi que les meilleures pratiques organisationnelles et personnelles afin de le prévenir.



418 666-2200



communautessolidaires@outlook.fr



95, rue Savio, G1E 1G5

TABLE DES MATIÈRES

Nouvelle direction.....	1
Activités.....	1
Comment cultiver son bien-être au travail et minimiser les risques d'épuisement professionnel.....	2

Qu'est-ce que l'épuisement professionnel? ²

Selon l'American Psychiatric Association (APA), l'épuisement professionnel se définit comme une "réaction d'une personne à un problème systémique". Cette notion est cruciale, car elle souligne que la problématique ne réside pas dans l'individu, mais qu'elle est le résultat de l'interaction entre l'individu et son environnement. L'APA identifie également quatre caractéristiques de l'épuisement professionnel : des sentiments de frustration et de fatigue à l'idée d'aller travailler ; un détachement (cynisme), qui se traduit par une diminution de l'empathie envers les autres et un désengagement vis-à-vis de son travail ; un faible niveau de réalisation personnelle, où le travail devient peu gratifiant et s'effectue de manière mécanique ; et enfin, une dépersonnalisation, caractérisée par des pensées et des sentiments qui semblent irréels et ne semblent pas appartenir à la personne.

Quels sont les symptômes de l'épuisement professionnel? ²

Plusieurs symptômes peuvent indiquer un épuisement professionnel :



1. Cynisme ou attitude négative
2. Difficulté à maintenir sa productivité
3. Frustration ou irritabilité
4. Manque d'énergie et apathie
5. Fatigue et difficulté de concentration
6. Insatisfaction à l'égard de ses accomplissements
7. Sentiment de ne pas être reconnu dans son travail
8. Détachement vis-à-vis de ses responsabilités professionnelles
9. Augmentation de la consommation de nourriture, d'alcool ou de drogues
10. Perturbation du sommeil (insomnie ou hypersomnie)
11. Changements dans l'appétit (sur ou sous-alimentation)
12. Douleurs physiques (au dos, à la tête, etc.)
13. Problème de mémoire
14. Problèmes gastro-intestinaux

¹ <https://pratiquesrh.com/article/epuisement-professionnel-comment-gerer-la-sante-mentale-au-travail#:~:text=Le%20surmenage%20ne%20discrimine%20pas,surface%20d'une%20probl%C3%A9matique%20complexe.>

² https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth_jobburn2out.html

Facteurs liés à l'épuisement professionnel ²

Plusieurs éléments sont identifiés comme augmentant les risques d'épuisement professionnel :

1. Un environnement avec des exigences élevées ou nos propres attentes excessives.
2. Un manque de contrôle sur les modalités de travail (choix de projet, charge de travail, ressources, horaires, etc.).
3. Des attentes professionnelles floues.
4. Un milieu de travail toxique (intimidation, harcèlement, etc.).
5. Une discordance entre les valeurs de l'individu et celles de l'environnement de travail.
6. Un soutien insuffisant.
7. Un déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Prévention de l'épuisement professionnel

Il est essentiel de réaliser que la meilleure manière de prévenir l'épuisement professionnel consiste à instaurer un environnement de travail épanouissant et soutenant. Par conséquent, plusieurs pratiques sont liées à la gestion de l'organisation, aux valeurs qu'elle prône et aux interactions entre les membres.

Facteurs organisationnels

Voici donc les éléments favorisant le bien être au travail liés à l'environnement de travail: ²

1. L'aide psychologique apportée: quel est le soutien présent dans l'entreprise, y a-t-il un programme d'aide aux employés?
2. La culture d'entreprise: quelle est la place de l'humain dans l'entreprise vs la productivité?
3. Les attentes clairement définies: les tâches sont-elles claires ou en constante redéfinition? La charge de travail s'alourdit-elle sans cesse?
4. Le respect et la courtoisie: comment communique-t-on dans l'entreprise, tant entre collègues, qu'avec le supérieur immédiat?
5. Les opportunités de croissance et de développement: avons-nous des opportunités qui nous permettent de garder une motivation vivante?
6. L'alignement des valeurs avec l'environnement de travail: devons-nous agir constamment en contradiction avec nos valeurs fondamentales, par exemple si nous n'avons pas les ressources et le temps nécessaires pour bien faire notre travail.
7. La protection de l'intégrité physique et mentale: quels sont les risques physiques et psychologiques de notre travail et comment sont-ils considérés?

Facteurs personnels

Sur le plan personnel, il est essentiel de nous connaître et de reconnaître nos signes lorsque nos limites sont franchies. Par exemple, cela peut se manifester par de l'irritabilité, des grincements de dents, de l'insomnie, une anxiété accrue, des maux de tête, ou encore un manque de temps pour des activités en dehors du travail. Être attentif à ces signaux nous aide à réaliser rapidement que nous traversons une période difficile. Cela nous permet d'évaluer si nous pouvons continuer ainsi jusqu'à ce que la charge de travail ou la situation stressante se calme, ou si nous devons agir immédiatement en cherchant du soutien, en affirmant nos limites, en réduisant notre charge de travail ou en trouvant des solutions avec notre employeur.

Une fois que nous connaissons nos limites et les manifestations lorsqu'elles sont dépassées. Nous pouvons également évaluer quelles sont nos stratégies de *coping* ou de gestion du stress. Il s'agit d'un élément sur lequel nous avons un contrôle.

Certaines de ces stratégies peuvent s'avérer nuisibles à long terme et engendrer davantage de détresse psychologique. Par exemple, consommer de l'alcool ou d'autres substances (comme la nourriture, les jeux vidéo, ou les drogues) pour faire face au stress peut entraîner une surconsommation et une dépendance, avec des répercussions sur la santé physique et mentale, les relations, les finances, la productivité, etc. Il est toutefois important de faire la distinction entre déguster un verre de temps à autre pour se détendre avec des amis et recourir systématiquement à l'alcool pour décompresser après des journées de travail éprouvantes.

À l'inverse, certaines stratégies se révèlent beaucoup plus bénéfiques, telles que la méditation, l'exercice physique, passer du temps avec des amis, discuter avec un professionnel, pratiquer des loisirs, se connecter à la nature ou s'engager dans des activités artistiques. N'hésitez pas à rechercher du soutien auprès d'un intervenant si vous désirez améliorer vos stratégies de gestion du stress.

