



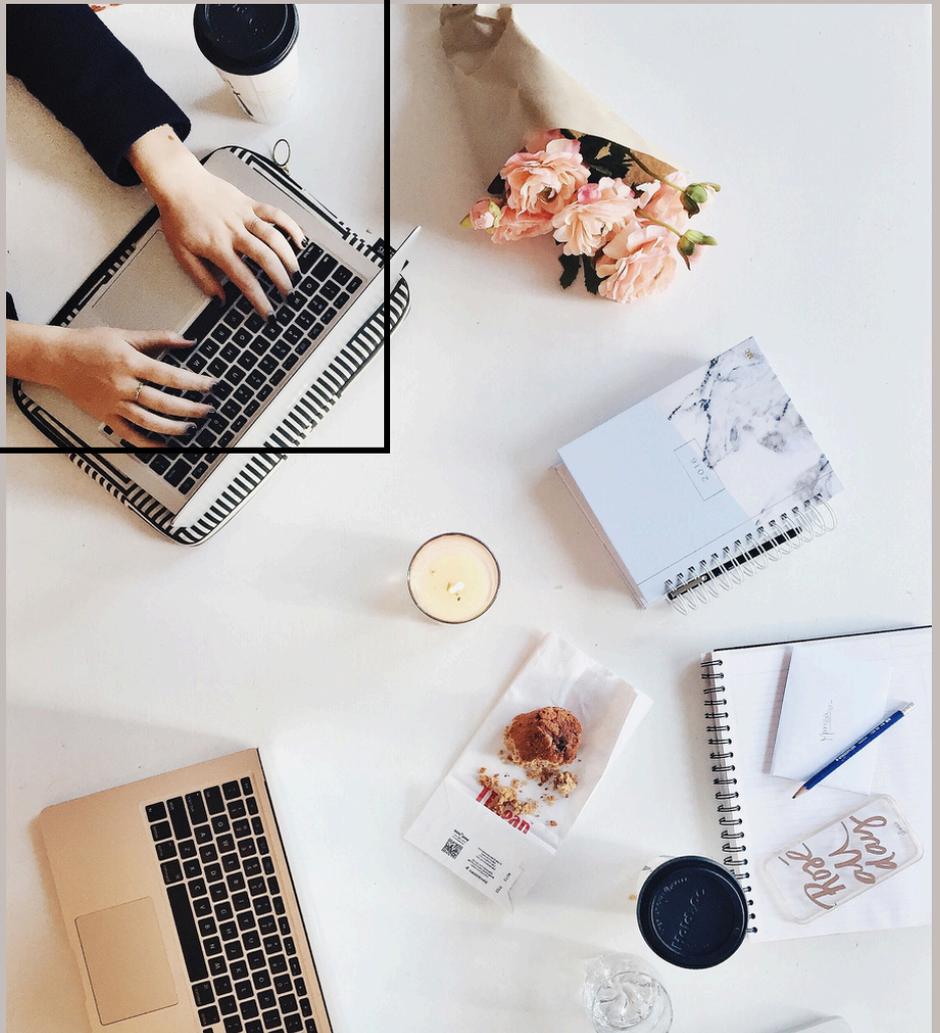
APPA

ASSOCIATION DES
PSYCHOLOGUES ET DES
PATIENTS ACCOMPAGNES

LE TRAVAIL

AVRIL 2024

Offert par l'APPA



À L'INTÉRIEUR /

Qui sommes nous au travail?

Parfait, imparfait, plus que parfait

l'Equilibre vie pro/perso

Les risques psychosociaux

TABLE DES MATIÈRES



APPA

ASSOCIATION DES
PSYCHOLOGUES ET DES
PATIENTS ACCOMPAGNÉS

ARTICLES

Le mot de la présidente		02
Qui sommes-nous au travail?	<i>Hélène Montergnole</i>	03
Parfait, imparfait, plus que parfait	<i>Hélène Bouvier</i>	04
L'équilibre vie privée/vie professionnelle	<i>Kytrie Millet</i>	05
Les risques psycho-sociaux	<i>Mahamet Diagana</i>	06



ACTIVITÉS

L'inventaire de Burn-out	07
interprétation des résultats	08
App@rentalité	09
Evènements	10
Le LEP	12
Remerciements	13



Visitez notre site internet

WWW.ASSO-PSY.ORG

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le travail tient une place particulière dans nos vies. On y passe bien plus que de temps qu'à notre domicile... encore qu'avec les nouvelles organisations du travail comme le télétravail, la séparation entre vie privée et vie professionnelle peut se trouver malmenée.

Le travail tient une place particulière dans la vie de l'individu dès son plus jeune âge. En effet, le jeune enfant ne perçoit le travail qu'à travers l'absence de ses parents. Plus tard, on l'entendra rêver à ce qu'il sera plus tard, quand il sera grand. Très tôt (surement trop tôt), on leur demande de s'orienter vers des choix de carrière. Le travail tient en son sein une promesse, et pas des moindres: celle de l'accomplissement de soi.

Le travail fonctionne comme une cité, chacun à son rôle, sa place. Les méthodes de management peuvent fragiliser parfois la cité en clivant les individus, les empêchant de faire réellement groupe, on voit alors se développer le règne menaçant de l'individualité.

Nous vous proposons à travers ce numéro de nous pencher sur ce drôle d'objet qu'est le travail.

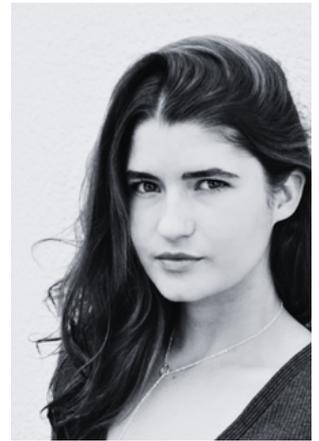
Bonne lecture!

Annath Golan, présidente APPA
APPA - Page 2



GO! work HARD play HARDER

QUI SOMMES-NOUS AU TRAVAIL?



Héléne Monternole
psychologue-stagiaire
Master 2

Le travail est un ensemble d'activités qui visent à la productivité, mais au delà du lieu et du contenu c'est aussi une occasion où chacun peut être amené à jouer un rôle. Dans ce théâtre professionnel, nous endossons chaque jour une posture et parfois un costume pour monter sur la scène du monde du travail. Chaque métier a ses codes, ses règles plus ou moins explicites.. Ces règles inconscientes influencent et rythment nos journées. L'uniforme comme son nom l'indique définit un style. Il y a plusieurs types d'uniformes, celui qui annonce la fonction, les policiers, les pompiers, les avocats, les militaires sont immédiatement identifiables et se doivent d'adopter une posture en lien avec leur travail, celui qui est influencé par le milieu de travail, le costume-cravate du commercial, le jean-basket du développeur en sont quelques exemples. Les codes vestimentaires permettent une intégration dans le monde du travail. Certains métiers ont des exigences particulières de style, ainsi, il est de bon ton pour un vendeur de porter les articles de la marque pour laquelle il travaille, qu'il s'agisse de bijoux, de vêtements ou de chaussures. Le vendeur ainsi paré, présente aux clients les articles en mouvement permettant à ce dernier de les voir de façon plus réelle, ils sont des représentants de la marque, une sorte d'image proposée aux clients. L'uniforme qu'il soit imposé par la fonction ou par la société est une façon de reconnaître l'autre et de se reconnaître dans sa fonction. Comme tout code, c'est une sorte d'Etiquette du travail qui permettrait à chacun de trouver sa place, de prendre confiance, comme disait Napoléon « on devient l'homme de son uniforme ». Mais derrière les sourires ou les formules de politesse, il pourrait y avoir un risque de « faux self ». Ce concept défini par Winnicott définit les moments où chacun d'entre nous pourrait se retrouver tellement attaché au regard de l'autre qu'il en oublie sa propre personnalité. Au travail, nous agissons souvent selon des scénarii attendus, établis par la fonction. Que se passe-t-il quand ce faux self devient l'acteur principal de la pièce ? Quels changements avec le développement du télétravail ? Comment jongler entre ce qu'on ressent réellement et ce qu'on doit montrer au travail et à nos collègues ?

La politesse et le respect dans les relations professionnelles peuvent être avantageux pour le bien-être au travail et pour pouvoir mieux œuvrer ensemble, ainsi nous définissons ce que nous pouvons attendre de l'autre et ce que l'autre peut attendre de nous, en ayant comme effet d'être plus productif et mieux compris. Garder un bien-être au travail peut se révéler plus difficile, accepter la diversité des personnalités demande d'être à l'écoute de l'autre. L'adaptation aux normes et à la culture du milieu professionnel est coûteux en énergie psychique, correspondre à la fonction demande parfois de mettre de côté ses propres opinions, les attendus du collectifs, les représentations de la société sur la fonction supplantent parfois l'individualité de chacun.

Il est intéressant de noter les préjugés que suscitent certains métiers, les associations faites entre fonctions et identité. Combien de fois les auxiliaires de puériculture entendent le matin « bonne journée, amusez-vous bien » de la part des parents des enfants dont elles s'occupent, avec des enfants le travail est forcément amusant. Les « fonctionnaires » des planqués, les commerciaux des baratineurs, les psychologues... Depuis le confinement les représentations sur certains métiers ont changé, le travail des enseignants n'est pas si facile que ça. Tout ceux qui ont fait la classe à leurs enfants ont bien compris que gérer une classe n'est pas si facile.

Au fur et à mesure du temps certains métiers ont changé, les coiffeurs, les esthéticiennes, les livreurs, les agents d'entretiens et bien d'autres sont devenus des travailleurs essentiels. Sans costumes ou uniformes ces ouvriers nous ont permis de traverser de bien mauvais moments.

La posture professionnelle est à la fois empreinte de nos représentations sur la fonction et attendus supposés de l'autre. Adopter une attitude professionnelle peut nous donner un sentiment de confiance et de crédibilité. Mais pour ne pas se perdre, il est essentiel d'identifier nos valeurs professionnelles pour nous aider dans nos prises de décisions. Une dissonance entre son vrai Moi et son faux self pourra engendrer du stress, de l'anxiété ou encore de la dépression. Il faut prêter attention au stress psychologique que l'on peut ressentir face à notre inauthenticité.

Une atmosphère de travail plus sereine et bienveillante, nous permet de rester nous-même en accord avec nos valeurs. Dans le travail, les conversations personnelles dans les salles de pause autour de la machine à café favorisent des relations authentiques. L'auto observation de nos habitudes est également importante pour notre prise de conscience. Elle permettra l'adaptation de notre posture au travail afin d'améliorer nos relations avec les autres. Nous pouvons partager nos challenges, nos réussites ou nos opinions de manière ouverte et bienveillante avec nos collègues.

Enfin, prenons soin de nous, soyons attentifs à nous-même et n'hésitons pas à en parler à des collègues de confiance, à des amis ou à un professionnel de la santé mentale si nous sentons des tensions ou un stress excessif.

Le monde du travail nous place souvent dans un rôle, nous adoptons des codes et des costumes de scène afin de nous conformer à des normes professionnelles et sociales. Cette conformité sociale peut être une nécessité, mais la préservation de l'authenticité de chaque individu est essentielle pour un épanouissement professionnel durable.

L'idée du « faux self » au travail met en lumière les mécanismes de défense psychologiques et les compromis que nous sommes parfois amenés à faire pour naviguer dans le monde professionnel et l'importance d'une exploration approfondie des relations entre le soi authentique et la construction sociale de l'identité au sein de la société.

Ainsi, tout en répondant aux exigences professionnelles, nous pouvons en même temps rester en accord avec nos valeurs et préserver notre identité authentique. Les relations au travail, marquées par un équilibre entre conformité sociale et authenticité, sont le fondement d'un bien-être durable et d'une productivité accrue.



PARFAIT, IMPARFAIT, PLUS QUE PARFAIT



H el ene Bouvier
psychologue

« Personne n'est parfait ».

Cette phrase courte et simple qui cl ot le film « Certains l'aiment chaud » sonne à la fois comme une fatalit e et comme une sorte de mantra qui viendrait excuser notre in eluctable nature imparfaite. Comme si la perfection était la normalit e ?!

  la définition de « parfait », le Larousse, propose : « qui est ce qu'il est de façon absolue, sans la moindre restriction » (synonymes : idéal, idyllique, incomparable, irréprochable, merveilleux, unique).

  l'opposé, « imparfait » est défini de la façon suivante : « qui présente des lacunes, qui n'est pas achevé, complet » (synonymes : approximatif, élémentaire, fragmentaire, incomplet, insuffisant, sommaire, vague).

Ainsi, quand une personne cherche à être parfaite, elle court après le merveilleux, à devenir un être idéal. C'est une chimère qui lui échappe in eluctablement du fait de sa condition humaine.

Qu'est ce que l'on peut définir comme parfait ? La perfection serait un assemblage de lieux, moments ou rencontres. Ce sont le résultat des actions du sujet ou un ensemble de facteurs réunis qui rendent une situation parfaite ; elle n'est associée à personne en particulier. La perfection résident donc dans l'instant, la beauté de l'éphémère. Elle crée des émotions, suspend le temps pour le rendre unique. C'est donc parce qu'elle est fragile et étroitement liée à l'imperfection que la perfection n'a rien à voir avec la réussite seule et simple.

L'idée de la perfection se construit avec les influences venues de notre environnement social ou familial mais aussi de notre vécu et de nos aspirations.

Le besoin de s'améliorer naît d'un autoritarisme qui peut être complété par un martèlement social d'entrer dans des normes ou d'en sortir, s'en démarquer. La loi de la perfection agit comme une injonction (« il faut ») qui s'étend en réseau : beau, intelligent, bon, généreux, organisé, aimable... Comme si l'accomplissement de soi passait par la perfection par tous les domaines de la vie ou de la personnalité. Que faire alors des  v nements de vie ? Des  motions ? Des affects ?

Il serait réducteur de catégoriser le perfectionnisme comme positif ou négatif, bon ou mauvais. Comme pour beaucoup d'aspects de nos vies, c'est la mesure que l'on accorde à la perfection (et aux imperfections !) qui contribue à notre épanouissement.

Le perfectionnisme, s'il est utilisé comme étant la recherche du détail, agit comme un moteur et contribue à réaliser de grandes choses : exploits sportifs, œuvres d'art, excellence intellectuelle. Plus modestement (mais pas moins important !), le perfectionnisme contribue à la conduite de projets personnels et la recherche de l'accomplissement de ceux-ci et par là-même l'accomplissement de soi.

En revanche, un excès de perfectionnisme peut conduire à :

- La procrastination
- Un manque de confiance en soi par peur de l'échec en recherchant l'approbation d'autrui ; il est à noter que dans les relations à l'autre, le perfectionnisme entraine des attentes irréalistes laissant place à l'insatisfaction de l'autre
- Une sensibilité forte à la critique
- Un sens critique envers les autres
- Un sentiment de culpabilité.



Les risques du perfectionnisme

S'il peut procurer une sensation de plaisir à la suite des efforts produits, le perfectionnisme peut, lorsqu'il est poussé à l'extrême, empêcher d'éprouver de la satisfaction. C'est ce perfectionnisme extrême qui se retrouve chez les personnalités obsessionnelles où le sentiment de contrôle agit comme une défense qui vient sécuriser sans venir rassurer puisqu'il s'agit d'atteindre des buts irréalistes où aucune erreur, aucune approximation, aucune inattention ne sont permises, mettant la personne dans une vigilance constante. Ce contrôle et cette hypervigilance ne permet pas d'accéder à ses affects ni d'identifier les émotions qui nous traversent.

Puisque le plaisir d'accomplir ne peut plus s'éprouver, l'obsession de la perfection peut conduire à la dépression ou à l'expression d'affects dépressifs. Le perfectionnisme est aussi un facteur de risque aux troubles obsessionnels compulsifs (TOC).

Que faire pour se libérer de cette quête de perfection ?

Tout d'abord, se recentrer sur soi, revenir à l'instant présent, à ce qui se vit dans l'instant et y apporter de l'intérêt est nécessaire. C'est une phase d'accueil de ses émotions, de ses besoins, de ses envies. Les pratiques méditatives sont alors particulièrement adaptées pour ce recentrage (méditation contemplative, méditation de pleine conscience, relaxation, yoga, tai-chi...).

Ensuite, se questionner sur ce qui amène à cette quête de perfection, à ses origines puis travailler sur ses forces et ses faiblesses, travailler sur l'image que l'on a de soi, s'accepter tel que l'on est, se détacher du regard des autres sont des thématiques fondamentales à aborder au travers d'un accompagnement thérapeutique pour apprendre à retrouver un équilibre et se concentrer sur ce qui est important pour soi.

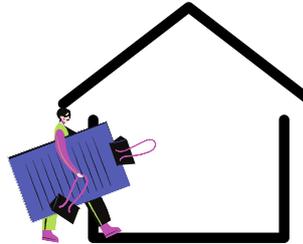
Associé à ce travail, reconnaître la place de « l'échec », reconnaître que l'on s'est trompé pour mieux avancer, rebondir, continuer. Intégrer l'idée que le continuum de la vie est constitué de joies et de peines, d'erreurs et de réussites, de vie et de mort, d'un passé, d'un présent et d'un futur à construire.

Finalement, sortir d'un excès de perfectionnisme, c'est intégrer la notion de la mesure et du sens que l'on met à ce que l'on fait. C'est intégrer que l'on peut se satisfaire du moment présent et que la perfection se trouve déjà en nous, sans même que nous n'ayons à le rechercher. Il suffit pour cela d'apprendre à le reconnaître et à l'écouter. A se faire confiance...

Plutôt que de louer la perfection, ne devrions-nous pas plutôt apprendre à faire l'éloge de l'imperfection ?



L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE



Kytie Millet
psychologue-stagiaire
Bénévole APPA

L'équilibre et l'harmonie dans la vie de l'individu sont indispensables à son bien-être. Nous passons notre temps, inconsciemment à chercher un équilibre entre nos désirs et nos obligations. C'est le cas par exemple lorsque nous allons travailler plutôt que de passer la journée à se détendre ou à voir nos amis. Trouver un équilibre entre vie professionnelle et personnelle impliquerait qu'il existerait plusieurs vies distinctes dans lesquelles nous naviguerions de l'une à l'autre. Or, marquer une frontière nette entre vie professionnelle et personnelle semble une tâche bien complexe si ce n'est impossible. Nous ne sommes pas des super-héros, nous disposons tous d'une certaine quantité de temps et d'énergie que l'on doit distribuer. Les besoins de chacune de ces deux sphères, parfois contradictoires, peuvent être à l'origine d'une perte d'équilibre et devenir problématiques jusqu'à impacter notre santé mentale et physique.

La difficulté à concilier les deux sphères est un phénomène fréquent dans notre société, elle est d'ailleurs source de nombreux effets négatifs sur la santé des personnes qui la vivent. La notion d'équilibre est propre à chacun. La distribution de notre temps et de notre énergie dépend de nous et de nos différences de traits de personnalité. Les traits de personnalité qui nous caractérisent peuvent avoir un effet important sur notre façon d'envisager la vie et donc les exigences du travail et de notre vie personnelle. Certains traits nous aident à faire face aux défis au travail, tandis que d'autres nous rendent plus vulnérables.

Le bien-être personnel se distingue du bonheur ou de la joie par leur temporalité. En effet, le bien-être personnel est un état durable et complexe qui relie plusieurs axes : s'épanouir (en donnant du sens à nos actions, en nous fixant des objectifs atteignables et concrets, avoir des relations saines), se sentir bien (rester optimiste, avoir confiance en ses capacités, vivre des émotions positives, avoir un état d'esprit de développement c'est-à-dire de vouloir améliorer ses capacités à travers la pratique et les efforts), et avoir une vie équilibrée (bonne implication dans nos tâches, faire preuve de résilience, de persévérance et d'autorégulation).

Pour comprendre et garder un bon équilibre de vie, nous regardons ce qui pèse dans chacun des plateaux de la balance : soi, son travail et sa famille. Les facteurs et les défis liés à l'équilibre sont entre autres, la pression professionnelle, les obligations personnelles et leur impact sur la santé mentale et physique. Une dimension essentielle réside dans l'analyse des valeurs de l'entreprise, leur éventuel conflit avec les valeurs individuelles peuvent impacter psychologiquement et moralement les travailleurs lorsque les objectifs organisationnels entrent en contradiction avec les aspirations personnelles des employés. Par exemple, des impératifs de rentabilité ou de productivité peuvent parfois heurter le besoin de consacrer du temps à sa famille et à ses loisirs, entraînant ainsi un déséquilibre difficile à surmonter. De plus, la charge de travail excessive est un facteur aggravant, favorisant l'épuisement professionnel et détériorant la qualité de vie au travail. Certaines études scientifiques mettent en évidence les liens entre surcharge de travail et détresse psychologique. En outre, cette pression constante peut altérer la perception de la valeur du travail accompli, conduisant à une perte de sens dans les tâches professionnelles. Lorsque les employés ne se sentent pas reconnus pour leurs contributions ou lorsqu'ils ne parviennent pas à identifier des objectifs significatifs dans leur travail, cela peut entraîner un désengagement qui nuit à la fois à leur bien-être personnel et à la performance globale de l'organisation. Ainsi, favoriser une conciliation optimale entre vie professionnelle et vie familiale nécessite une prise en compte attentive de ces dynamiques et la création d'un environnement de travail propice au bien-être et à l'épanouissement personnel des employés. Ces derniers aspirent à travailler au sein d'un environnement sain dans lequel donner du sens à leurs actions sera reconnu auprès d'un collectif. La prévention du burnout repose sur une approche tout aussi collective, où la promotion du soutien mutuel, de la communication ouverte et d'une culture d'entraide favorise le bien-être et la résilience des individus au sein de l'organisation.

Il y a aussi des facteurs exogènes comme la pression professionnelle ressentie par les individus fait souvent écho au nombre d'heures de travail, aux responsabilités professionnelles ainsi qu'à la peur de perdre son emploi, ce qui peut paraître « normal ». Certains agents liés aux organisations du travail actuelles sont responsables de cette pression professionnelle, notamment la compétition qu'il peut avoir entre salariés, le harcèlement moral, et le manque de reconnaissance. La déconnexion professionnelle, c'est-à-dire le fait de dissocier les deux rôles (savoir quitter le rôle de travailleur pour reprendre son rôle de conjoint, d'individu), ainsi que l'espace temporel et surtout psychique laissé par les sphères respectives permettent de mieux ajuster la charge mentale du sujet et lui laisse l'occasion de chercher un équilibre.

Le conflit accru entre les responsabilités professionnelles et familiales s'avère être un facteur déterminant dans l'augmentation des risques de dépression et d'épuisement professionnel chez les individus. Cette tension constante peut déclencher une série de conséquences néfastes, telles que l'anxiété, une irritabilité persistante, un stress chronique, une frustration latente, des troubles de l'humeur et une propension à la dépendance à l'alcool et aux drogues. Il peut également y avoir une incidence sur la fatigue, un manque d'appétit. Les symptômes, s'ils ne sont pas gérés efficacement, peuvent engendrer une détérioration de la santé physique, entraînant des problèmes tels que l'hypertension, des troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, ainsi que des migraines : c'est le burn-out. Les sujets qui ont vécu un burn-out sont souvent des employés remarquables et efficaces, ce qui rendrait difficile de prévoir une telle détérioration de leur état.

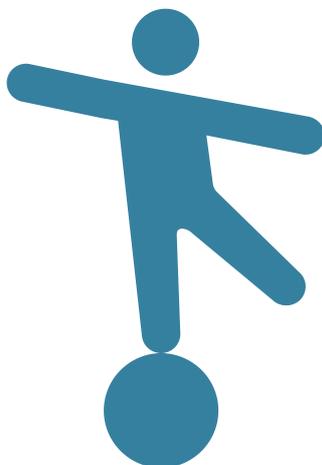
Lorsqu'on cumule les rôles (celui de parent, de conjoint, de travailleur, de frère ou de sœur, d'amis), il est important de connaître les exigences familiales autant que les exigences professionnelles. Le manque de temps est une des sources de stress qui contribuent dans le cercle vicieux à l'oubli de soi au profit des autres. Notons qu'avec l'arrivée des nouvelles technologies, lesquelles permettent maintenant d'être rejoint en tout temps suppose, de fait, une disponibilité accrue. Bien que le travail soit une mise à l'épreuve de soi, il est important de travailler son rapport au travail. Les travailleurs sont, dans la plupart des cas, dans une dynamique de performance pour atteindre des objectifs fixés par les patrons ou par l'individu lui-même. Il n'est plus question aujourd'hui de pointer seulement du doigt l'individu dans son mode opératoire au travail, mais aussi bien l'organisation à laquelle il participe. Le phénomène de double contrainte est le suivant : le travailleur dans son ivresse de réussite se montrera plus disponible et performant au yeux de ses supérieurs qui vont augmenter sa charge de travail en vue de l'endurance du travailleur. Ainsi, le sujet participant à cette organisation ne fait qu'entretenir cette dernière. La solution n'est pas individuelle mais collective : la collaboration entre travailleurs, aussi bien horizontale (entre collègues) que verticale (avec les subordonnés) permet de rendre le travail moins individuel[AG3] . Nous devons repenser le travail comme une activité collective. Il existe aussi des moyens d'agir sur le temps de travail, à savoir les mesures visant à rendre l'organisation du travail plus souple et à réduire la pression qu'exerce le travail sur le hors-travail.

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours aisé à préserver. Le soutien nécessaire dans la vie personnelle peut émaner de sources variées : les grands-parents, les étudiants du voisinage, les amis et les voisins, les ressources communautaires, le personnel spécialisé. Le soutien nécessaire dans la vie professionnelle peut également provenir de sources variées : les collègues, le superviseur, les services offerts par certaines organisations, la médecin du travail etc. En ajustant son positionnement, l'individu, d'abord à son échelle, puis collectivement rend possible une nouvelle forme d'organisation du travail, à la fois performante et respectueuse de chaque membre. Cette approche contribue non seulement à prévenir le conflit entre les deux sphères de la vie, mais aussi à cultiver un équilibre durable qui favorise le bien-être global et la préservation des compétences clés essentielles à la fois dans le domaine professionnel et familial.

[KM1]J'ai assemblé deux petits paragraphes

[KM2]Nouveau paragraphe sur ce que tu m'as demandé.

[AG3]Il est évident que changer collectivement prend du temps mais si chaque individu participe au fonctionnement de l'ultra performance, alors si un seul individu bouge ses positions, c'est tout le système qui se modifie.



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Mahamet Diagana
psychologue

Imaginez que vous êtes au Japon et qu'il y a un tremblement de terre, que vous êtes responsable de la gestion de cet état et que vous devez gérer le tremblement de terre.

Que faites-vous?

On peut supposer que vous décidez de secourir les victimes de du tremblement de terre. On peut aussi supposer que vous décidez de voir comment gérer les futurs tremblements de terre pour qu'il fasse moins de dégâts possibles, de regarder et de créer des bâtiments pour pouvoir mieux gérer en amont les différents tremblements de terre, de vous décider aussi de pouvoir apprendre aux citoyens à mieux réagir aux différents tremblements de terre. Tous ces éléments-là sont des éléments de prévention, et en fait la prévention des tremblements de terre marche aussi pour la prévention de manière générale.

Et pour ça il y a 3 types de prévention.

La prévention des risques psycho-sociaux (RPS) vise à protéger la santé mentale des travailleurs en identifiant, évaluant et atténuant les facteurs de stress au travail. Il existe plusieurs types de prévention des RPS, qui peuvent être regroupés en trois catégories principales :

Prévention primaire

- Actions sur l'organisation du travail : Réorganiser les tâches, les horaires, les responsabilités pour réduire les sources de stress.
- Communication interne : Favoriser une communication ouverte et transparente pour améliorer la compréhension des objectifs et des décisions au sein de l'organisation.
- Formation : Sensibiliser les employés et les gestionnaires aux risques psycho-sociaux, aux signes de stress, et aux bonnes pratiques pour promouvoir un environnement de travail sain.

Pour notre exemple sur la gestion des tremblements de terre la prévention primaire serait la définition des normes antisismiques et des normes de construction de bâtiments et des différents éléments existants pour lutter contre le tremblement de terre

Prévention secondaire

- Détection précoce : Mettre en place des mécanismes permettant d'identifier rapidement les signes de stress ou de détresse chez les employés.
- Intervention précoce : Proposer des mesures d'accompagnement, de soutien psychologique, ou des actions correctives dès qu'un problème est détecté.

Pour reprendre notre exemple sur la gestion des tremblements de terre: ça serait l'équivalent de recréer et de construire les bâtiments nécessaire, et d'apprendre aux personnes à bien réagir autre doublement de terre

Prévention tertiaire

- Prise en charge post-événement : Apporter un soutien aux employés ayant été exposés à des événements traumatiques ou stressants.
- Réadaptation : Faciliter le retour au travail des personnes ayant été éloignées en raison de problèmes liés aux RPS.

Et enfin pour nous pour notre exemple hein, la prévention tertiaire ce serait l'équivalent de du secourisme en en cas de crise et du retour et de la reconstruction des bâtiments après la secousse sismique

En combinant ces différentes approches, les organisations peuvent mettre en place une stratégie globale de prévention des risques psychosociaux, favorisant ainsi un environnement de travail sain et équilibré. Il est essentiel d'adapter ces mesures en fonction des spécificités de chaque entreprise et de promouvoir une culture organisationnelle axée sur le bien-être des employés.

Quand vous venez rencontrer l'un de vos psychologues virgule si vous avez un une problématique en lien avec le travail, l'action que le psychologue va mener va être sur l'un de ces types de prévention, la majorité des cas quand le psychologue intervient sur votre demande on est déjà dans la prévention tertiaire mais notre but est de gérer la crise immédiate pour vous permettre après d'avoir les mécanismes pour pouvoir faire vous-même votre propre prévention primaire voire secondaire.



L'ECHELLE DE BURN-OUT: LE MBI



Test d'Inventaire de Burnout de Maslach - MBI

Comment percevez-vous votre travail ? Etes-vous épuisé(e) ?
Quelle est votre capacité à gérer votre relation aux autres ?
Où en êtes-vous sur votre degré d'accomplissement personnel ?

- Précisez la fréquence à laquelle vous ressentez la description des propositions suivantes en entourant le chiffre correspondant avec :

- 0 = Jamais
- 1 = Quelques fois par an, au moins
- 2 = Une fois par mois au moins
- 3 = Quelques fois par mois
- 4 = Une fois par semaine
- 5 = Quelques fois par semaine
- 6 = Chaque jour

- Additionnez les scores obtenus dans chacune des 3 dimensions proposées au bas du questionnaire. Voyez si ces scores sont à un degré « faible », « modéré » ou « élevé ».

	Jamais ↓	1	2	3	4	5	6	Chaque jour ↓
01 - Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6	
02 - Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail	0	1	2	3	4	5	6	
03 - Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail	0	1	2	3	4	5	6	
04 - Je peux comprendre facilement ce que mes patients/clients/élèves ressentent	0	1	2	3	4	5	6	
05 - Je sens que je m'occupe de certains patients/clients/élèves de façon impersonnelle, comme s'ils étaient des objets	0	1	2	3	4	5	6	
06 - Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort	0	1	2	3	4	5	6	
07 - Je m'occupe très efficacement des problèmes de mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6	
08 - Je sens que je craque à cause de mon travail	0	1	2	3	4	5	6	
09 - J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens	0	1	2	3	4	5	6	
10 - Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail	0	1	2	3	4	5	6	
11 - Je crains que ce travail ne m'endurcisse émotionnellement	0	1	2	3	4	5	6	
12 - Je me sens plein(e) d'énergie	0	1	2	3	4	5	6	
13 - Je me sens frustré(e) par mon travail	0	1	2	3	4	5	6	
14 - Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail	0	1	2	3	4	5	6	
15 - Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6	
16 - Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop	0	1	2	3	4	5	6	
17 - J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6	
18 - Je me sens ragaillard(e) lorsque dans mon travail j'ai été proche de patients/clients/élèves	0	1	2	3	4	5	6	
19 - J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail	0	1	2	3	4	5	6	
20 - Je me sens au bout du rouleau	0	1	2	3	4	5	6	
21 - Dans mon travail, je traite les problèmes émotionnels très calmement	0	1	2	3	4	5	6	
22 - J'ai l'impression que mes patients/clients/élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes	0	1	2	3	4	5	6	

INTERPRÉTATION DE VOS RÉSULTATS



Total du Score d'Épuisement Professionnel (SEP)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 01. 02. 03. 06. 08. 13. 14. 16. 20

SEP =

Épuisement Professionnel	SEP < à 17	18 < SEP < 29	30 < SEP
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

Total du Score Dépersonnalisation / Perte d'empathie (SD)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 05. 10. 11. 15. 22

SD =

Dépersonnalisation	SD < à 5	6 < SD < 11	12 < SD
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

Total du Score Accomplissement Personnel (SAP)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 04. 07. 09. 12. 17. 18. 19. 21.

SAP =

Accomplissement Personnel	SAP < à 33	34 < SAP < 39	40 < SAP
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

Degré de Burn Out

Attention si vos scores SEP et SD se trouvent tous les deux dans le rouge !
Surtout si votre degré d'accomplissement est également dans le rouge !!!

SEP	L'épuisement professionnel (Burn Out) est typiquement lié au rapport avec un travail vécu comme difficile, fatiguant, stressant... Pour Maslach, il est différent d'une dépression car il disparaîtrait pendant les vacances.
SD	La dépersonnalisation, ou perte d'empathie, se caractérise par une baisse de considération positive à l'égard des autres (clients, collègues...), c'est une attitude où la distance émotionnelle est importante, observables par des discours cyniques, dépréciatifs, voire même par de l'indifférence.
SAP	L'accomplissement personnel est un sentiment « soupape de sécurité » qui assurerait un équilibre en cas d'épuisement professionnel et de dépersonnalisation. Il assure un épanouissement au travail, un regard positif sur les réalisations professionnelles.

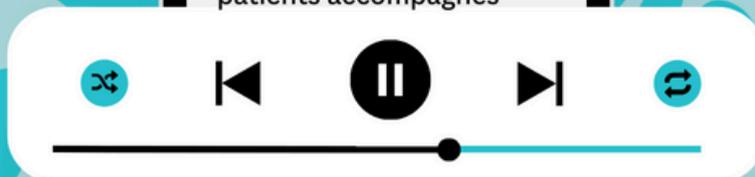
DÉCOUVREZ
NOTRE PODCAST
SUR LA
PARENTALITÉ ET
LE NUMÉRIQUE:
APP@RENTALITÉ



NOUVEAU !



App@rentalité
Association des
psychologues et des
patients accompagnés



PODCAST

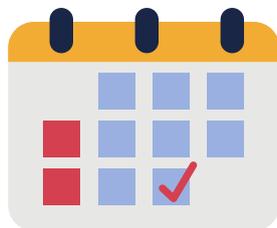


APPA

ASSOCIATION DES
PSYCHOLOGUES ET DES
PATIENTS ACCOMPAGNÉS

ÉVÉNEMENTS

2024



Le cycle de conférence de l'APPA reprend! Mais cette année, petite nouveauté, elles sont pré-enregistrées afin que vous puissiez les visionner depuis chez vous, sans contrainte d'horaire.

L'ensemble des vidéos est disponible dès à présent sur notre site internet.

Le cycle se compose de 4 conférences:

- L'intelligence - Par Kytrie MILLET
- Sport et cerveau - Par Annath GOLAN
- La vie relationnelle et affective des jeunes enfants - Par Hélène MONTERGNOLE
- Le déni de grossesse par Ilvana SAIET, Claire SZYMCZAK, Mona NASSIH, Lilou MENDES FRANCISCO, Margaux BAPTISTA

Toutes les conférences de l'an dernier restent également disponibles en replay depuis [notre site internet](#):

:



L'adhésion est valable pour tout le foyer fiscal, n'hésitez pas à nous appeler si vous cherchez un professionnel pour accompagner un de vos proches



Pour ceux qui ne connaissent pas, de quoi s'agit-il?

C'est un programme d'accompagnement psychologique pour les futurs / jeunes parents. L'accès au programme est gratuit et subventionné par la CAF 92, qui soutient nos actions depuis 3 ans maintenant. L'inscription se fait depuis notre site internet: www.asso-psy.org

APPA
ASSOCIATION DES
PSYCHOLOGUES ET DES
PATIENTES ACCOMPAGNÉES

**PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT
PSYCHOLOGIQUE À LA
PÉRINATALITÉ**

1. Des vidéos disponibles en ligne sur notre site internet réalisées par nos psychologues
2. Des cafés poussettes pour échanger et découvrir des activités en famille
3. Un groupe Whatsapp d'échange entre parents actif 24h/24

100% gratuit
projet soutenu par la CAF 92

"Être parent c'est naître une deuxième fois en donnant un nouveau sens à sa vie"
Fanny de la Prairie

Infos: coordination.appa@gmail.com
Inscription: www.asso-psy.org

Photographie by Olivier Marquis Photography

LE LABORATOIRE D'ÉTUDE EN PSYCHOLOGIE



Nos équipes de recherche travaillent actuellement sur un projet de recherche en psychologie dont l'intitulé est:

"Evolution de l'identité professionnelle des femmes après l'arrivée du premier enfant"

Cette étude est conduite en collaboration avec l'Université Paris Cité.

Nous recherchons des participants afin de participer à la recherche, ce qui inclue trois temps d'échange avec nos équipes de recherche:

- Un entretien de 45min

Nous cherchons des sujets ayant le profil suivant:

- des femmes, mères d'un seul enfant et exerçant déjà une activité professionnelle avant la grossesse.

Si vous souhaitez nous aider à faire avancer la science, et que vous rentrez dans ces critères, contactez nous à l'adresse suivante: ag.psy.univ@gmail.com

L'association organise tous les ans une journée d'étude clinique à destination des psychologues. Cette année, le thème a porté sur le psychologue face au défi de l'interdisciplinarité.

Pour finir, l'association a créé une revue scientifique à destination des professionnels de santé afin de reprendre l'intégralité de nos travaux de recherche. Cette revue s'appelle "*Maillage: de Mailles à Je*". Si vous souhaitez soutenir notre association dans nos travaux de recherche ainsi que nos initiatives, n'hésitez pas à nous contacter.

MERCI

Merci au comité de relecture de la revue.

COMPOSITION:

- Annath Golan, psychologue
- Hong-Xuan Tieu, psychologue
- Hélène Montergnole, psychologue-stagiaire
- Kytrie Millet, Psychologue stagiaire, bénévole de l'association

Un grand merci à Charlotte qui a accepté d'être le visage de la campagne pour le clan des poussettes. Un grand merci aux mamans du clan des poussettes pour le dernier café poussette. Les rires des enfants raisonnent encore à travers nos murs.

Un énorme remerciement va aux étudiants de l'IHSS au sein de l'université Paris Cité qui ont accepté de dévoiler le résultat de leurs recherches sur le déni de grossesse.

Merci à la Mairie d'Asnières sur Seine, qui nous soutient dans toutes nos initiatives, nos idées les plus folles et nous permet d'être toujours plus créatifs.

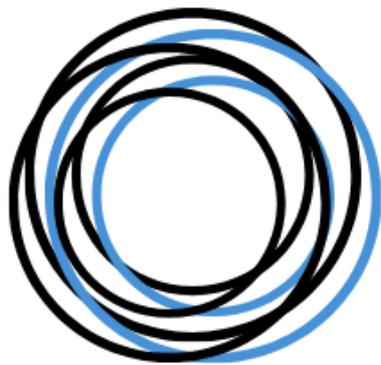
Nous remercions également l'Université Paris Cité pour son soutien dans nos actions scientifiques.

Nos actions sont possibles grâce à vous, à vos dons. Un énorme merci, à vous qui nous faites confiance.

A très vite

L'équipe de coordination de l'APPA





APPA

ASSOCIATION DES
PSYCHOLOGUES ET DES
PATIENTS ACCOMPAGNES

www.asso-psy.org