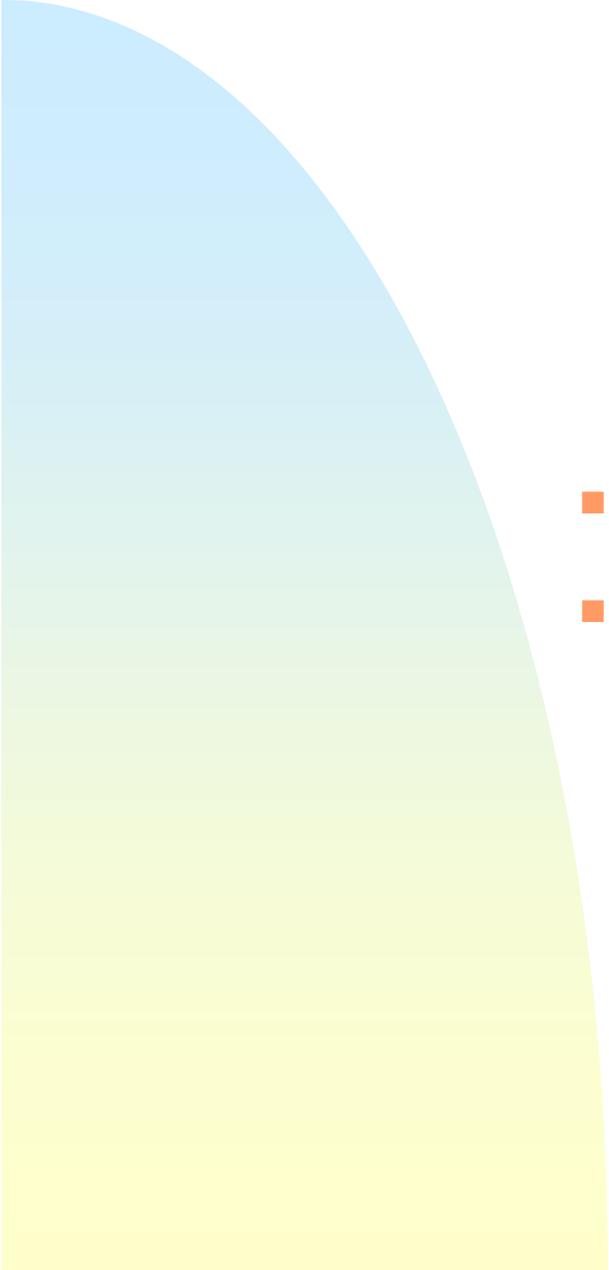


Le Surinvestissement en soins palliatifs

Maison Michel-Sarrazin

**Présentation
de
Nicole Melançon**

**Sherbrooke
29 mai 2007**



Introduction

- Présentation
- Objectifs de la rencontre



Plan de la présentation

- **Motivations à l'engagement**
- **Processus de la motivation**
- **Stress et impacts**
- **Epuisement professionnel**
- **Auto-diagnostic du burn-out**
- **Stratégies de ressourcement**
- **Réflexion**
- **Conclusion**

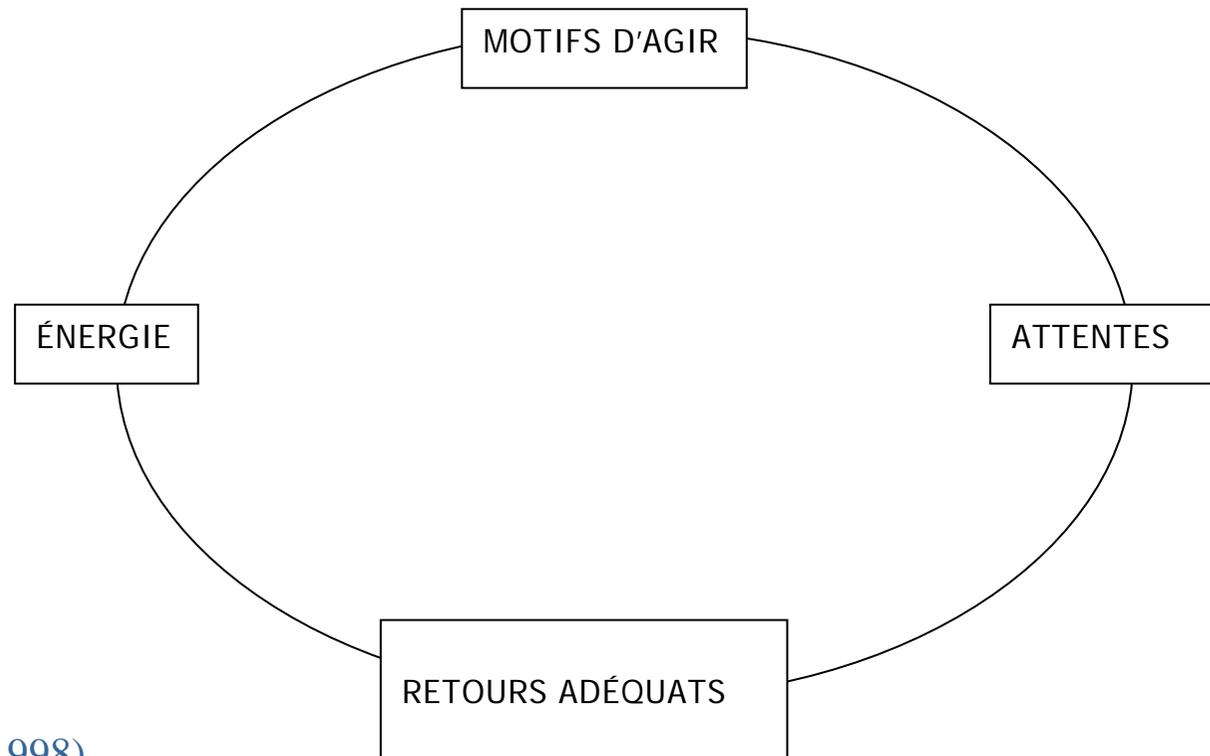


Motivations à l'engagement

Selon SCHEIN, 8 catégories:

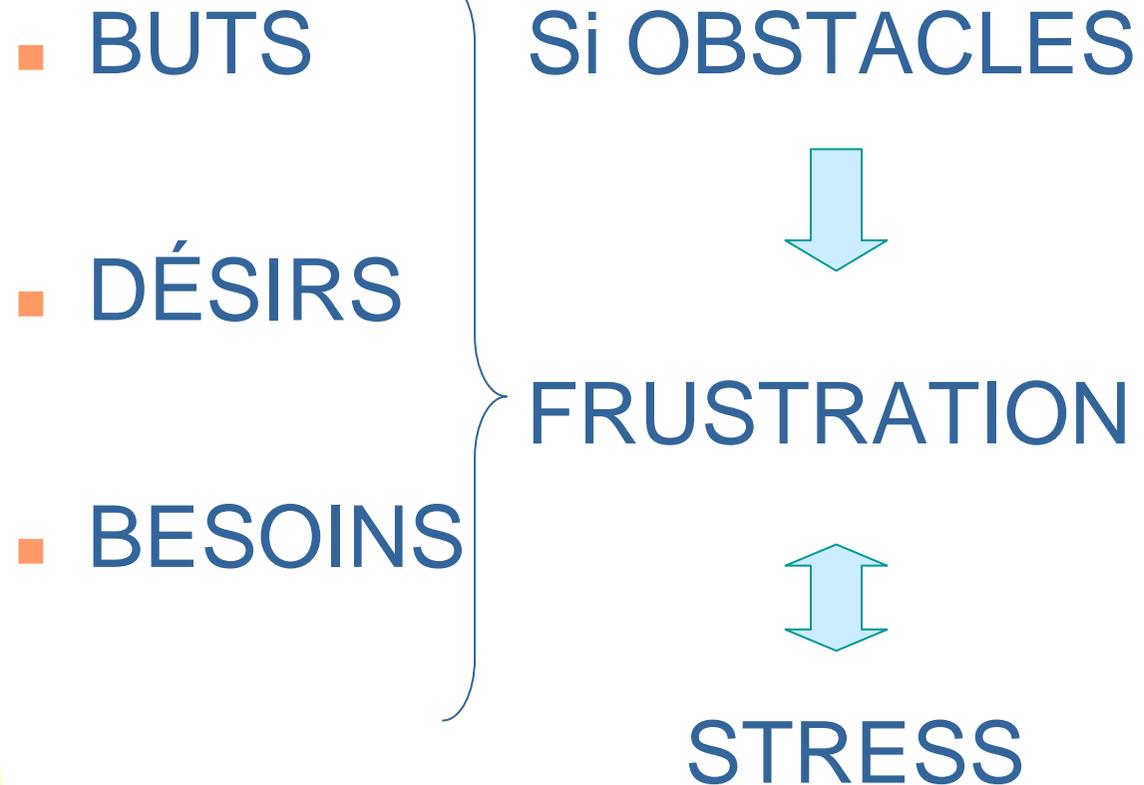
- **Compétences techniques**
- **Compétences managériales**
- **Autonomie/Indépendance**
- **Sécurité/Stabilité**
- **Esprit d'entreprise**
- **Service/Dévouement**
- **Défi**
- **Mode de vie**

Processus de la motivation

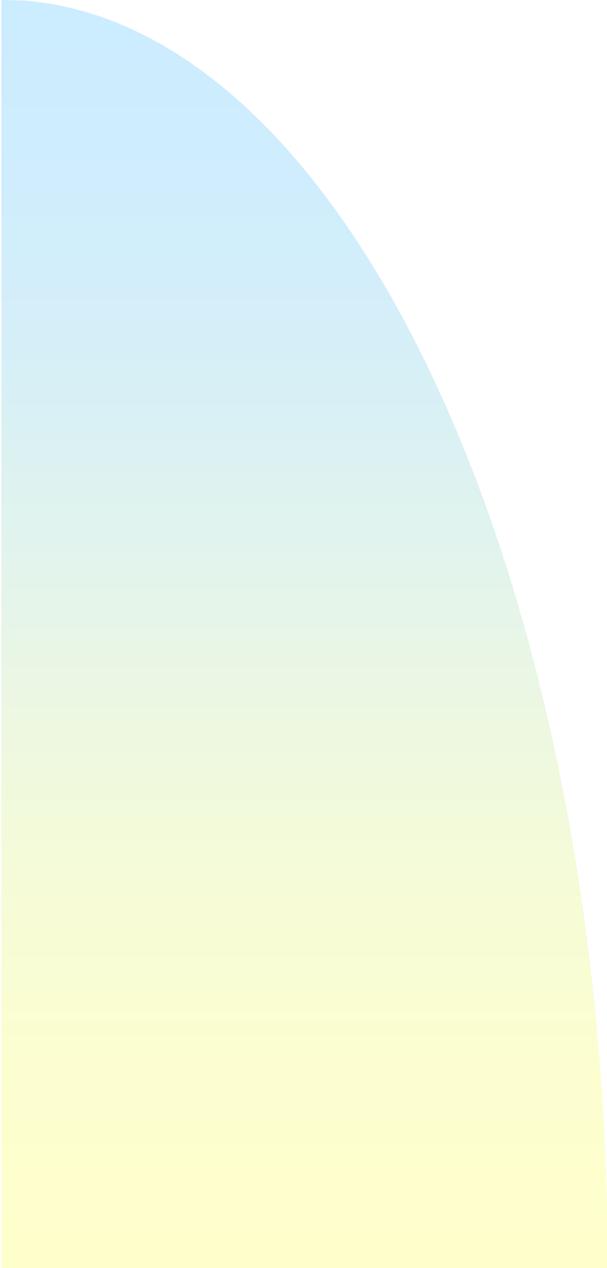


Brissette et Arcand (1998)

Impacts sur la motivation

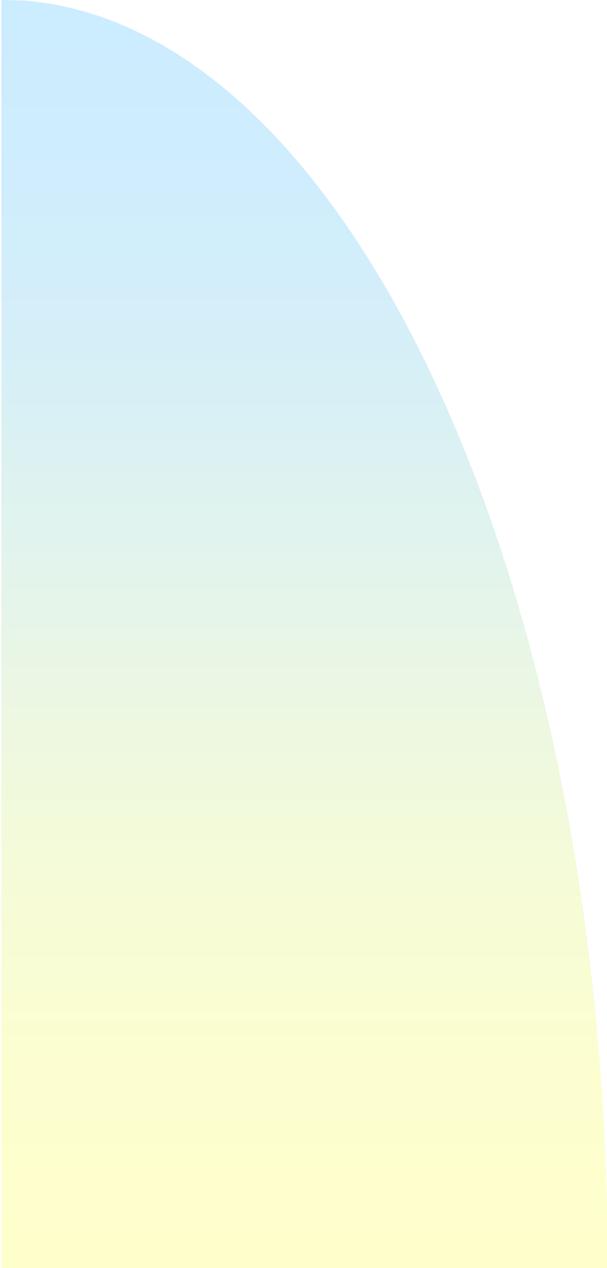


Colette (1978)



Stress et impacts

- **Définition**: la réponse non spécifique que donne le corps à toute demande qui lui est faite
- **Syndrome d'adaptation** : 3 phases
 - Phase d'alarme
 - Phase de résistance
 - Phase d'épuisement



Stress et impacts (suite)

Facteurs de stress au travail :

- lié à la tâche
- lié à l'organisation
- situationnel

Variables individuelles :

- personnalité de l'individu
- condition physique
- événements de la vie privée

Épuisement Professionnel

Définitions:

Selon Maslach : syndrome marqué par un épuisement professionnel, la dépersonnalisation et un déficit au niveau du sentiment d 'accomplissement qui survient chez les professionnels dont le travail implique l 'intervention auprès de personnes.

Selon Frudenberger: maladie de l 'âme en deuil de son idéal.
L 'épuisement est une faillite énergétique.

Profil d'intervenants à risque

- **Idéal élevé de soins, souci de perfection et détails**
- **Enthousiasme au travail**
- **Dévouement s/limite avec tendance à négliger vie privée et sociale**
- **Niveau d'accomplissement élevé au travail**
- **Sensibilité accrue aux autres**
- **Conscience sociale élargie d'aider**
- **Compassion envers le bien-être des autres**
- **Identification par les pairs de capacité d'engagement face aux malades**

Foucault (1998)



Auto-diagnostic du burn-out

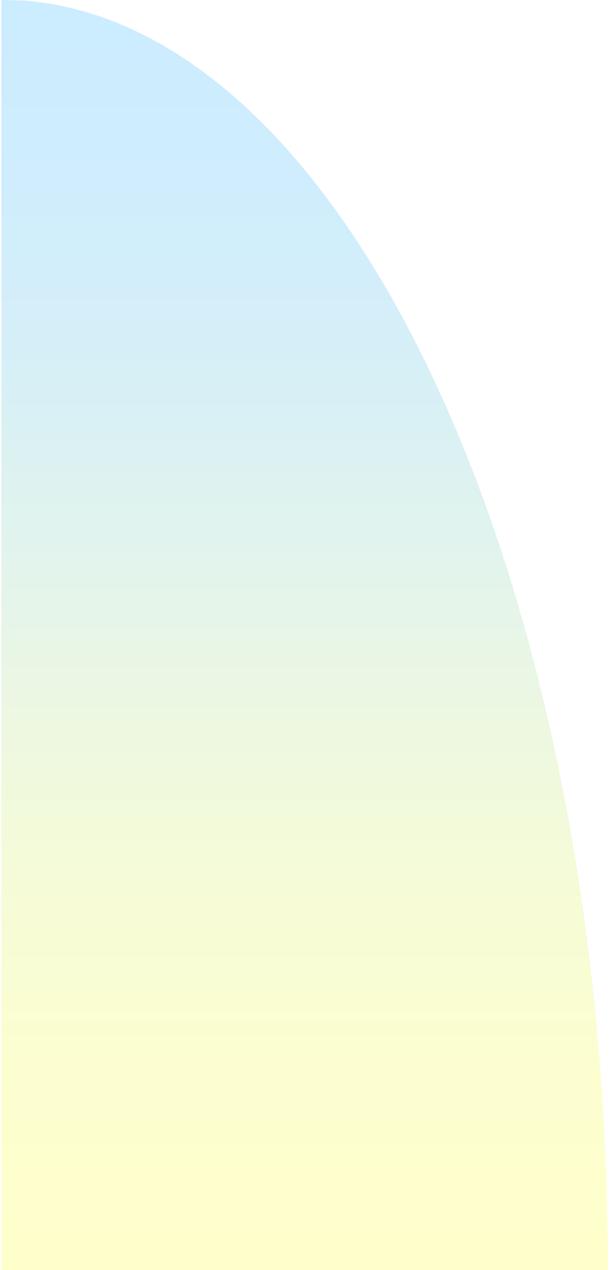
- Test de Freudenberger:
le « burn-out inédit »
- Surprises - Constats

Stratégies de ressourcement

Reconnaître sa responsabilité dans la mise en place de moyens de ressourcement ou de prévention.

Trousse de secours

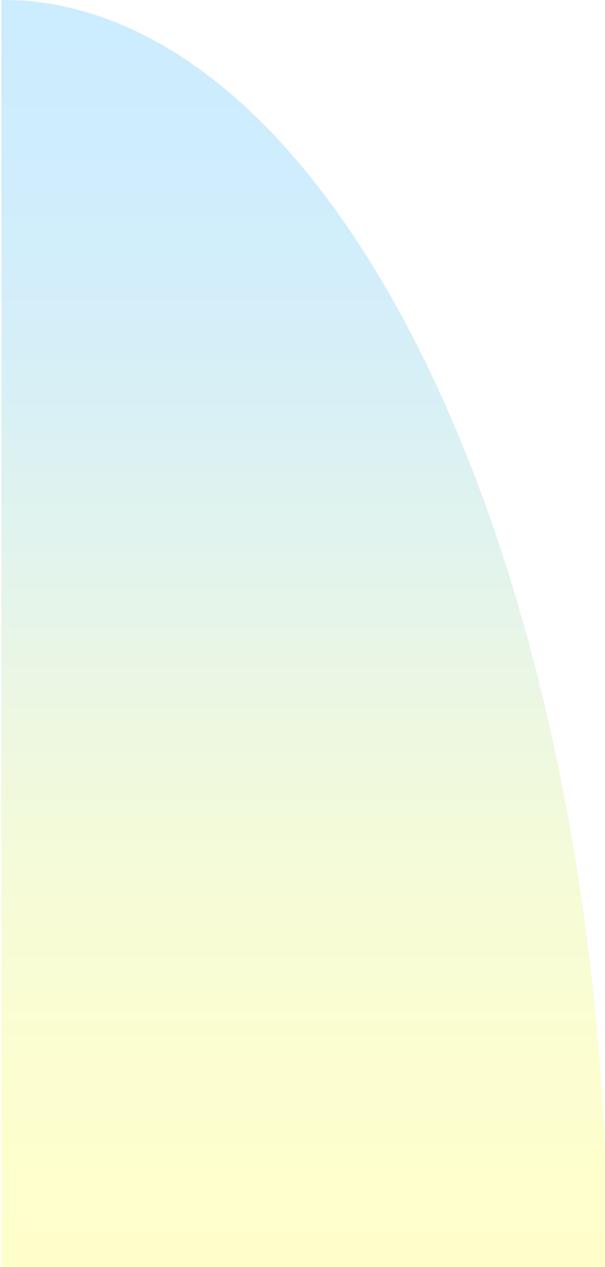
**stratégies personnelles
stratégies professionnelles
stratégies organisationnelles**



Réflexion

Accompagner c'est risquer de...

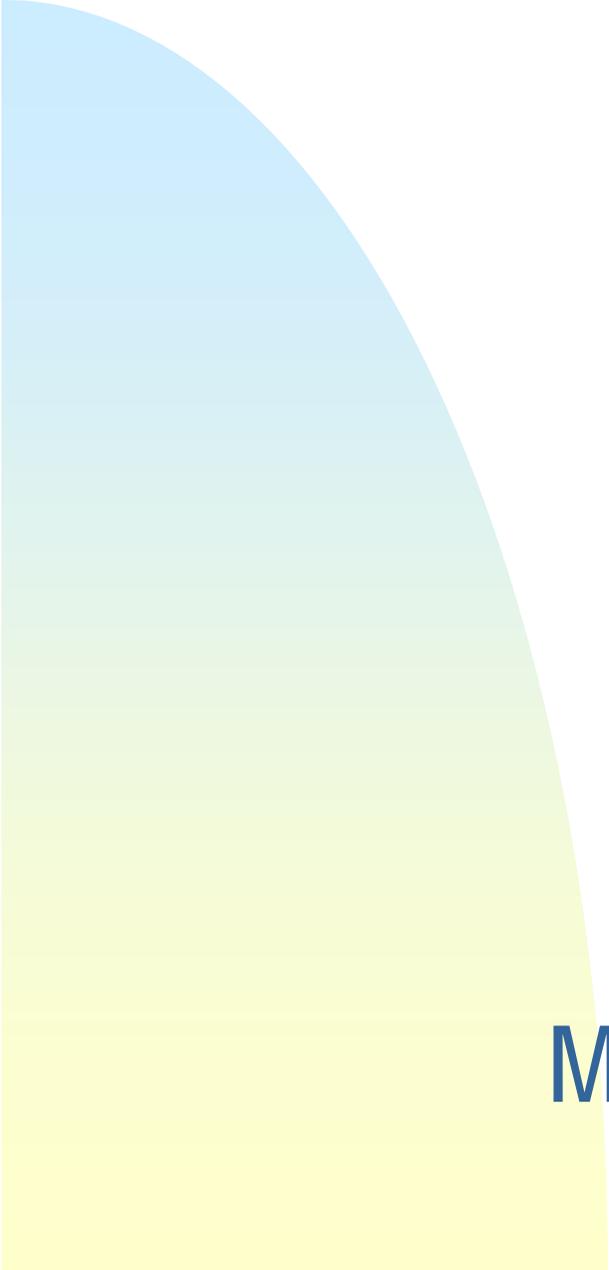
Texte de Andrée West



Conclusion

- Saisir la différence entre engagement et surinvestissement
- Comprendre notre responsabilité
- Choisir des moyens de faire le plein qui correspond à nos goûts et besoins

**Pour prendre soin des autres,
nous devons d'abord prendre soin de soi ...
Comme le dit l'adage: On ne peut donner ce que
l'on n'a pas !!!**



QUESTIONS ???

Merci de votre participation !!!

Références

- CSN, Brochure «Le Stress au travail», Plate-forme Santé et Sécurité du travail, septembre 1985
- Foucault, Claudette. Atelier, Ch Angrignon, avril 1998
- Phaneuf, Margot. Communication, entretien, relation d'aide et validation, McGraw-Hill, 2002
- Tremblay, Lyne. Présentation «Prendre soin de soi pour prendre soin des autres», MMS, 2002
- West, Andrée. Conférence «Accompagner...sans y laisser sa peau » Journée médicale régionale Pallia-Vie, St-Jérôme, septembre 1997.