



Être & Bien-Être

Volume 8, Numéro 4

Bulletin associatif de l'Association canadienne pour la santé mentale de Chaudière-Appalaches.

Bonjour,

C'est avec plaisir que nous vous présentons le bulletin du printemps 2015.

Nous poursuivons avec nos messages sur les pauses, ce moyen simple et très efficace de diminuer la pression, de se dégager d'une situation et y revenir avec de nouvelles solutions. Je vous invite à consulter nos outils qui vous sont offerts gratuitement en format PDF. Vous pouvez aussi aller plus loin en devenant des relayeurs de messages.

Procurez-vous les outils de sensibilisation et répandez-les dans votre milieu ou organiser une activité. Les commissions scolaires et plusieurs municipalités de Chaudière-Appalaches sont des partenaires/relayeurs qui diffusent le message « passons à l'action pour notre santé mentale ».

Ce bulletin vous donne des résultats partiels de la campagne 2014-2015. Dans les pages suivantes, nous poursuivons les articles sur le stress en tentant de clarifier ce qu'est la détresse psychologique, le burn-out et la dépression.

Bonne lecture et n'oubliez pas d'inclure dans vos journées des pauses, ces petits moments qui nous font tant de bien.

Bon printemps!

Venez prendre une pause avec nous pour célébrer les 25 ans de l'Association en juin.



Association canadienne
pour la santé mentale
Chaudière-Appalaches
La santé mentale pour tous

Semaine nationale de santé mentale.....	2
Qu'en est-il de la détresse psychologique.....	3
Un mot sur la dépression.....	5
Personnes touchées par le burnout.....	6
Détecter le stress dans la salive.....	8
Elle a sa façon et lui la sienne.....	9



*Semaine nationale de la
santé mentale
du 4 au 10 mai 2015*

Toute l'information et les outils au :
http://www.acsm-ca.qc.ca/intro_2015-2016.html

<https://www.facebook.com/acsm.chaudiereappalaches?fref=ts>



25^e



Campagne nationale de la santé mentale PRENEZ UNE PAUSE, DÉGAGEZ VOTRE ESPRIT

Une année consacrée à la pause, c'est bien. Deux, c'est encore mieux!

Pour qu'une campagne de promotion de la santé soit efficace, elle doit susciter la réflexion et inviter à l'action. Vous l'aurez compris : en 2015-2016, nous souhaitons que la pause tienne une place concrète dans nos vies.

La campagne annuelle débute avec la 64e Semaine nationale de la santé mentale aura lieu du 4 au 10 mai 2015. Pour qu'une campagne de promotion de la santé soit efficace, elle doit susciter la réflexion et inviter à l'action.

La campagne 2015-2016 proposera aux ados, aux adultes, aux retraitées et aux travailleurs des idées et des astuces pour retrouver les bénéfices offerts par la pause.

L'important n'est pas tant la pause que nous prenons, mais les bénéfices que nous en retirons. Ainsi les pauses peuvent être physiques, artistiques, sociales, culinaires, méditatives, etc. Elles peuvent être faites seule ou en groupe. Elles peuvent varier selon votre humeur ou votre âge. Peu importe leur forme, leur intensité ou leur durée, elles ont un impact sur notre santé globale (bien-être physique, psychologique et social). Prenons le temps en 2015-2016 de découvrir celles qui nous conviennent, celles qui nous permettent de décompresser, de ralentir le rythme ou au contraire de nous dépenser et de sortir de notre routine.



Défi 5/30/Équilibre

Plusieurs entreprises, organismes et municipalités ont participé au défi en Chaudière-Appalaches

Bravo!



Suivez-nous sur Facebook

et expérimentez 52 pauses pendant 52 semaines à partir du 5 mai.

<https://www.facebook.com/acsm.chaudiereappalaches?fref=ts>



Qu'en est-il de la détresse psychologique, du burnout, de la dépression?

Le C.I.N.É au travail

La détresse psychologique survient lorsqu'un individu fait face à des situations qui impliquent le sentiment de perdre le Contrôle, l'Imprévisibilité, la Nouveauté, et/ou que son Égo se sent menacé (C.I.N.É).

Tel que démontré dans les articles du bulletin précédent, les environnements de travail sont des terrains fertiles pour la mise en place de scénarios impliquant l'une ou plusieurs des caractéristiques du stress. Ils peuvent donc causer de la détresse psychologique au travail. Par exemple :

- Le fait de devoir constamment s'adapter à de nouvelles technologies qui nous sont inconnues (**Nouveauté**)
- D'attendre de connaître la prochaine tâche à effectuer ou de connaître l'horaire de la semaine prochaine (**Imprévisibilité**)
- Le fait d'être soumis à des insultes ou des agressions de la part de collègues ou de supérieurs (**Égo menacé**)
- Le fait de n'avoir aucune capacité de prendre des décisions ou de n'avoir que peu d'opportunités d'avancement (**faible sens du Contrôle**)

Tout cela représente des environnements de travail qui peuvent entrer sous la peau pour augmenter la détresse psychologique. Conséquemment, l'une des approches pour diminuer le stress au travail est d'identifier laquelle ou lesquelles des quatre caractéristiques du stress (C.I.N.É.) s'applique(nt) aux différentes situations de travail dans nos environnements respectifs. Quoiqu'il ne soit pas toujours possible d'éliminer tous les stressés liés au travail, cette technique peut nous donner des indices précieux sur les causes de notre stress au travail. Aussi, il faut garder en tête que nous ne sommes pas seul(es), ce qui explique pourquoi des facteurs de protection tel le support social sont si importants pour contrer les effets négatifs du stress au travail. En somme, l'exercice physique, une diète saine, des activités récréatives et un bon réseau social sont de superbes antidotes au stress. Il faut donc trouver notre propre manière de créer un équilibre entre notre vie professionnelle et personnelle, et se souvenir qu'il faut travailler pour vivre et non l'inverse.

Êtes-vous en burn-out ou avez-vous déjà eu l'impression d'être au bord du burn-out? Qu'est-ce que le burn-out et est-ce la même chose que la dépression? Peu importe ce que c'est, il semble affecter un grand nombre d'individus.

Le burn-out est de loin la plus grande cause de congé de maladie dans toute compagnie. Une partie significative de tout ce que vous payez, des pantalons que vous portez au test sanguin demandé par votre médecin, sert à défrayer les coûts du burn-out.

Qu'est-ce que le burn-out ?



Le burn-out n'est pas un terme médical officiel ou un diagnostic dans le domaine de la santé mentale. Il s'agit d'un terme qui a été inventé pour décrire un état de fatigue ou une incapacité à

fonctionner normalement dans le milieu de travail quand les demandes dépassent la capacité d'un individu.

De nos jours, la communauté scientifique n'arrive pas à s'entendre sur la façon de définir le burn-out. Certains le perçoivent comme un phénomène lié exclusivement au travail alors que d'autres l'associent à quelque chose de plus large.

Au sein de la population générale, le terme burn-out est comparable à n'importe quelle appellation courante. La définition évolue continuellement. Au fil du temps, le terme peut prendre une signification différente selon chaque personne. Par exemple, certaines personnes utilisent le terme « burn-out » quand elles ont le sentiment de s'ennuyer dans leur emploi et qu'elles sont à la recherche de nouveaux défis. D'autres vont l'utiliser pour décrire une dépression majeure en raison du puissant symbole que cette notion véhicule.

De façon générale, nous employons le terme burn-out lorsque nous voulons décrire une incapacité à gérer la pression liée au travail.

Qu'est-ce que la dépression ?

La dépression est un phénomène complexe qui implique des mécanismes internes et des influences externes. On la diagnostique lorsqu'une personne présente une humeur dépressive (sentiment de tristesse, de vide, des pleurs, etc.), ou une perte d'intérêt ou de plaisir. D'autres indicateurs peuvent accompagner la dépression tels que des changements dans l'appétit, des difficultés de sommeil, soit de l'insomnie ou



une tendance à trop dormir, de la fatigue excessive, de l'agitation, des sentiments d'inutilité, des difficultés de concentration, et des pensées suicidaires ou des références récurrentes à la mort. Il ne faut pas sauter aux conclusions si vous pensez vous

reconnaître dans la liste de critères énumérés ci-dessus. Plusieurs situations de vie difficile peuvent nous amener à nous sentir ainsi de temps en temps. La question importante est liée à l'intensité et à la durée. On considère qu'il s'agit d'une dépression quand les symptômes persistent plus de deux semaines et qu'ils sont suffisamment intenses pour causer d'importantes souffrances personnelles ou une incapacité à fonctionner normalement.

Ya-t-il un lien entre le burn-out et la dépression ?

Le burn-out est généralement perçu comme un problème lié au stress dans le milieu de travail, alors que la dépression est un phénomène plus complexe qui peut s'infiltrer dans toutes les sphères de notre vie. Mais est-il possible de séparer ces deux termes ? Dans les faits, le burn-out et la dépression sont liés de très près.

En théorie, il est possible de retrouver le burn-out de façon isolée. Tout le monde peut « se brûler » si l'on augmente constamment les demandes sans donner les moyens d'y répondre. Dans de tels cas, la personne reviendra rapidement à la normale si on la retire de la situation problématique.

Il en va de même pour la dépression. Il se peut que tout cela n'ait rien à voir avec le travail ou le stress. Généralement, une dépression majeure perdurera si l'individu demeure en poste ou qu'il reste à la maison.

Cependant, dans la plupart des cas il n'est pas aussi facile de faire une distinction entre les deux. Prenons le cas d'une personne qui a un fort sentiment de responsabilité et une tendance à être perfectionniste. De telles personnes ont l'habitude de bien exécuter leur travail puisqu'elles se sentent mal à l'aise lorsqu'elles voient un travail brouillon ou incomplet. Par conséquent, elles entreprennent plusieurs tâches et elles livrent la marchandise. Les employeurs et les collègues commencent alors à s'appuyer sur elles de plus en plus. Si elles arrivent ensuite au point où elles doivent se reposer, ne sentiront-elles pas qu'elles ont laissé tomber tout le monde ? Ne seront-elles pas déprimées et n'éprouveront-elles pas un sentiment d'échec ? Dans de tels cas, les sentiments dépressifs ont tendance à s'attarder même si la personne est éloignée de la situation stressante qui a pu contribuer à créer ces sentiments en premier lieu. Si nous

observons ces traits de caractère dans le milieu de travail, est-il possible de les observer ailleurs également ? Est-il possible que ces personnes aient un sentiment d'échec lorsque leurs enfants éprouvent des difficultés à l'école ou si elles vivent un divorce, par exemple ? La relation entre la dépression et le burn-out est très évidente dans les cas que nous pourrions décrire comme une pure dépression et où le travail n'est pas un problème. Les gens qui souffrent d'une dépression majeure se sentent agités, fatigués et ont de la difficulté à se concentrer.

Ils ne ressentent aucune satisfaction et aucun plaisir, même lorsque la tâche est accomplie avec succès. Il n'est pas difficile d'imaginer que leur productivité en souffre. Même les tâches les plus simples se transforment en gros soucis. Dans de tels cas, les pressions liées au travail font souvent déborder le vase. Le travail n'est pas la cause du problème, mais devient un facteur qui contribue à la dépression. L'incapacité de fonctionner au bureau amène ensuite la personne dépressive vers un sentiment d'échec et de culpabilité. Lorsque ces personnes doivent prendre un arrêt de travail, on dit qu'elles sont en congé pour épuisement professionnel, même si elles correspondent aux critères pour une dépression majeure.

Pourquoi est-ce important de différencier le burn-out de la dépression ?

Même si pour plusieurs personnes le terme burn-out est de moins en moins associé au stigma de la dépression, l'étiquette utilisée est probablement moins importante que le désir de remettre leur vie en ordre. Ainsi, le rôle des psychologues et des psychiatres demeure le même, que la personne consulte pour traiter une dépression ou un burn-out. Le professionnel doit évaluer les causes du problème afin de pouvoir les traiter. Les facteurs externes peuvent être liés à des situations particulières ou un contexte plus général. Les facteurs internes peuvent être liés à des aspects biologiques ou à la personnalité. Si une incapacité à se fixer des limites et un sentiment de responsabilité démesuré contribuent à créer un stress excessif au travail ou à des soucis personnels difficiles à gérer, ces aspects doivent tout de même être abordés en traitement.

Que faut-il faire dans un cas ou l'autre ?

Peu importe s'il s'agit d'un burn-out, d'une dépression ou des deux, comme c'est souvent le cas, vous souffrirez de la même façon et vous bénéficierez d'un traitement. Une chose est certaine, à moins que quelque chose ne change, le problème ne disparaîtra pas de lui-même. Si les choses ne fonctionnaient pas auparavant, elles n'iront pas bien comme par magie après avoir pris du repos.

Ce changement peut être biochimique ou situationnel, il peut impliquer une nouvelle attitude ou de nouvelles habiletés, il peut même être aussi simple que de décider d'accepter votre ancienne situation, mais cette fois sans une lutte constante pour la changer.

Les deux traitements principaux sont psychologiques ou pharmacologiques. Peu importe la cause, les deux formes de traitements peuvent être bénéfiques. Parfois, la combinaison des deux traitements est plus efficace. Pour des dépressions



légères à modérées, le traitement psychologique appelé thérapie cognitivo-comportementale (TCC) est généralement considéré comme étant le meilleur choix. Si la réponse n'est pas adéquate, la médication peut être ajoutée.

Pour les dépressions modérées à sévères, une combinaison d'antidépresseurs et de TCC est généralement recommandée dès le début.

En réalité, des facteurs additionnels comme l'attitude face à la médication, ou la disponibilité et l'accessibilité aux services psychologiques jouent souvent un rôle déterminant pour le choix des traitements.

Les antidépresseurs agissent sur la chimie du cerveau. La plupart des gens se sentent moins importunés par les événements lorsqu'ils prennent des médicaments et arrivent donc à mieux gérer les situations. La thérapie cognitivo-comportementale vise à changer la façon dont nous interagissons avec le monde soit en nous enseignant de nouvelles habiletés ou en examinant et en changeant les attitudes qui affectent comment nous réagissons et interprétons les événements autour de nous.

Elle peut nous aider à déterminer nos limites. Elle peut nous enseigner à questionner nos standards, nos attributions et nos biais. Elle peut nous aider à développer un meilleur sens des priorités et à trouver un équilibre entre notre vie professionnelle et personnelle.

Un mot sur la dépression...

La dépression est un phénomène complexe qui est souvent incompris par le grand public. Est-ce une maladie dans le sens traditionnel du terme? Ou est-ce simplement une réaction aux événements de la vie? Essentiellement, la dépression peut être vue comme étant une maladie ou une réaction.

La meilleure façon de comprendre la dépression est de comprendre les diverses causes et influences sur nos humeurs. Nous sommes, bien sûr, des êtres biologiques. Tout ce qui nous concerne est

dans notre cerveau : les pensées, les mémoires, les attitudes, les humeurs, l'intelligence et tout ce qui fait de nous des humains. Une personne pourrait donc croire que tous les problèmes psychologiques sont causés par des déséquilibres biochimiques. D'un autre côté, notre biochimie a bien certainement été influencée par notre éducation et nos expériences. C'est pour ces raisons que nous devons considérer les facteurs internes ainsi que les facteurs externes mentionnés ci-dessous en tentant de comprendre la dépression et ses causes.

Maladie

Certaines formes de dépression peuvent être comprises de la même manière que n'importe quelle autre maladie. Dans ces cas, il semble y avoir quelque chose qui ne fonctionne pas bien dans le cerveau. La chimie du cerveau semble être altérée de manière à avoir un impact sur l'humeur, et ces changements d'humeur ne semblent pas fortement liés à un événement externe. Le trouble bipolaire, où les humeurs peuvent changer de profonds épisodes de dépression à des épisodes maniaques où la personne se sent pratiquement surhumaine, est un exemple de ce qui serait généralement considéré comme une maladie.

Biochimie

Ceci étant dit, il est possible et très probable que les mécanismes biologiques nous affectent tous et contribuent de façon importante à toutes les formes de dépression, et ce, même lorsque le cerveau fonctionne normalement. Par exemple, même si nous n'avons pas une compréhension exacte de la façon dont ils nous affectent, nous savons que les facteurs comme nos niveaux d'hormones et notre nutrition ont un impact sur notre humeur.

Tempérament

Si vous avez plus d'un enfant ou des frères ou sœurs, vous avez remarqué qu'il n'y a pas deux personnes avec le même tempérament. Nous sommes tous nés avec notre propre lot de traits et de tendances.



Certains d'entre nous sont plus aventureux, alors que d'autres sont davantage hésitants. Certains se fâchent facilement, alors que d'autres ont tendance à prendre les choses une à la fois. De la même façon, certains semblent heureux la majorité du temps alors que d'autres ont tendance à être sérieux et pessimistes.

Pourquoi certaines personnes sont-elles touchées par le burn-out?

Influence de l'environnement



Même si notre tempérament inné est une composante majeure de notre personnalité, nos traits sont aussi beaucoup affectés par nos expériences. Nous sommes également influencés

par nos valeurs familiales, par la culture de notre société et par chaque expérience que nous avons vécue. Ce mélange unique signifie donc qu'une situation particulière ne peut jamais être comprise de la même manière par deux individus et ne peut pas affecter deux personnes de la même façon.

Événements de vie

Même si tous les événements sont vécus à travers nos valeurs et croyances personnelles, certains sont si intenses que la dépression est presque inévitable. La mort d'un être cher, par exemple, aura généralement un impact profond sur chacun d'entre nous. Dans de telles situations, de forts sentiments dépressifs seraient considérés comme une réaction normale. Même si nous avons tous besoin d'un certain temps avant de pouvoir retourner à un fonctionnement normal, pour certaines personnes la dépression s'attarde et va au-delà de ce qui est normalement observé.

Une série d'événements

La vaste majorité des gens qui consultent pour dépression ne le font pas suite à un seul événement. Souvent, ils luttent avec des symptômes dépressifs intermittents pendant une longue partie de leur vie. Ils rapportent généralement une succession d'échecs réels ou imaginaires tout au cours de leur vie. Même si un événement significatif peut avoir déclenché un épisode de dépression et les avoir poussés à consulter, la vulnérabilité était généralement déjà présente.

Le dénominateur commun

La personnalité. Le résultat – et parfois la cause – des facteurs mentionnés ci-dessus est la personnalité qui nous définit. Les variables biochimiques et le tempérament interagissent avec notre développement. La personnalité qui émerge de nous affecte ensuite comment nous agissons dans la vie. C'est notre compréhension des événements et nos réactions face à ceux-ci qui rend certains de nous vulnérables à la dépression. Certaines personnalités sont simplement plus sujettes à la dépression. Les gens timides, par exemple, se sentiront souvent pris

dans des situations insatisfaisantes, les perfectionnistes seront toujours déçus d'eux-mêmes ou irrités par les autres, les individus dépendants se retrouveront souvent dans des situations où on peut profiter d'eux. C'est donc pourquoi nous devons essayer de comprendre nos habitudes personnelles si nous voulons nous protéger de la dépression. Si nous avons des habitudes qui nous rendent vulnérables et que nous ne les changeons pas, soit par des moyens pharmacologiques ou psychologiques, la dépression risque de demeurer un combat de toute une vie.

Dans l'article précédent, nous avons examiné la relation entre le burn-out et la dépression et avons constaté que les termes se chevauchent. Nous allons maintenant nous pencher sur le phénomène du burn-out et certains des facteurs spécifiques qui contribuent à cette condition. Certains sont reliés à l'individu alors que d'autres sont peut-être davantage reliés au monde dans lequel nous vivons et travaillons.

Les causes du burn-out

Attentes élevées à l'égard de soi-même



Certaines personnes sentent qu'elles peuvent – et qu'elles doivent – accomplir tous les objectifs qu'elles se sont fixés. Se fixer des buts très élevés peut mener à de grandes réalisations, mais peut également augmenter le risque d'échec. Les personnes qui

gèrent bien leur stress ont tendance à considérer ces objectifs comme des idéaux théoriques qui balisent leur travail plutôt que comme des obligations. Elles savent que leurs efforts produiront d'importants progrès même si le but ultime n'est pas atteint. Elles savent qu'il est possible d'atteindre partiellement un but et d'en tirer une grande satisfaction. Les personnes qui ont tendance à considérer les objectifs comme des absolus – du genre tout ou rien – sont plus susceptibles de souffrir de burn-out.

Attentes élevées des autres

Nous vivons dans un monde qui fonctionne de plus en plus selon un modèle de buts et d'objectifs mesurables. Les employeurs cherchent constamment des moyens d'obtenir davantage de leurs employés, un peu comme les consommateurs qui cherchent à obtenir le meilleur prix possible avant d'acheter un produit. Pour une entreprise, il est logique d'augmenter les objectifs d'une année à l'autre, surtout lorsqu'ils ont été atteints l'année précédente. Ce phénomène contribue à augmenter la pression sur les employés, tout autant que d'autres facteurs tels qu'une équipe de travail réduite. Les employeurs souhaitent

obtenir davantage des employés les moins productifs. Malheureusement, cette pression est surtout ressentie par les employés les plus productifs qui ont tendance à élever leurs attentes à l'égard d'eux-mêmes.



Mauvaise perception de ce qu'est un bon travail

Le perfectionnisme est une arme à deux tranchants. Bien faire les choses est important. Quand on y pense bien, on ne voudrait pas que notre chirurgien fasse preuve de laisser-aller. Le problème vient du fait que les normes de perfection ne doivent pas forcément s'appliquer à toutes les petites choses que nous entreprenons. La plupart des situations que nous vivons ne mettent pas la vie de qui que ce soit en danger. Certaines personnes n'ont pas la capacité de reconnaître qu'il y a plusieurs bonnes façons de faire les choses. Les personnes qui passent trop de temps à essayer de trouver « la » bonne façon de faire une chose sont plus exposées au burn-out que leurs collègues qui ne se perdent pas dans les détails de moindre importance.

Faible sentiment d'appartenance

Certaines personnes ont peu confiance en elles. Elles ont l'habitude de se sentir idiotes et de ne pas être à leur place dans plusieurs situations, et ce, depuis plusieurs années. Ce syndrome de l'imposteur est très répandu. Pour compenser, ces personnes ont souvent le réflexe de travailler d'arrache-pied. Quand elles n'arrivent pas à atteindre leurs objectifs, elles ont tendance à attribuer leur échec à leur propre faiblesse plutôt qu'à des facteurs externes ou à l'organisation de leur milieu de travail. Quand les attentes à l'égard de ces personnes ne sont pas réalistes, elles ressentent fortement l'échec et peuvent sombrer dans le burn-out.

Mauvais environnement

Certaines personnes n'ont tout simplement pas la capacité ou les aptitudes pour accomplir leur travail. Cette situation est improbable puisque la plupart des gens ont été choisis pour un poste donné parce qu'ils possèdent les qualités requises. Par conséquent, l'idée de ne pas être compétent est souvent une peur irrationnelle qui se manifeste habituellement chez les individus qui ont une faible confiance en eux. Il faut toutefois garder en tête qu'il peut s'agir d'un enjeu bien réel pour d'autres. Ceux qui souffrent de burn-out peuvent en arriver à faire des généralisations à propos de leur manque de compétence et ressentir la nécessité de réussir afin de mériter le respect de leur patron. Ces personnes ne réalisent peut-être pas qu'il peut

avoir d'autres postes aussi importants au sein de l'entreprise, mais qui conviendraient mieux à leurs habiletés.

Des solutions multifactorielles

Si les causes du burn-out sont multifactorielles, les solutions doivent également l'être. Voici une courte liste de suggestions que vous pouvez considérer si vous croyez être vulnérable au burn-out :

Apprenez à bien travailler sans être débordé.

La plupart d'entre nous n'aurions aucun problème à fuir un magasin de chaussures si la paire de chaussures que nous voulions coûtait 500 \$. Nous aurions l'impression qu'elles ne valent pas l'effort requis pour gagner cet argent. Alors pourquoi ne pouvons-nous pas fuir le travail qui demande trop de nous, pas en termes d'argent, mais plutôt en terme d'efforts que cela nécessite pour gagner cet argent ?

La vie est un marathon

Le coureur qui court le premier kilomètre rapidement parce qu'il a l'énergie s'épuisera probablement avant la fin. Le secret est de garder un rythme raisonnable qui peut être maintenu tout au long de la course. Dans nos vies professionnelles, nous avons souvent l'énergie pour donner un petit effort d'extra afin d'atteindre un but, impressionner un patron ou faire de l'argent de plus, mais nous considérons rarement les conséquences à long terme d'un tel rythme. Avoir le temps de faire des choses qui ne semblent peut-être pas productives, comme prendre du temps pour nos passions personnelles et nos passe-temps, ou tout simplement prendre le temps de s'asseoir, est essentiel pour garder un rythme de vie raisonnable.

Reconnaissez lorsque vos standards personnels sont trop élevés



Pour ce faire, vous devez apprendre à vous fier au jugement des autres. Ne vous fiez pas sur votre propre jugement personnel biaisé, surtout si vous n'avez jamais l'impression que ce que vous faites est suffisamment bien. Essayez de baser votre jugement

sur des mesures de performance objectives, comme des notes ou un montant de ventes. Demandez-vous comment vous jugeriez un collègue avec les mêmes chiffres. Habituellement, le jugement est beaucoup moins dur. Et rappelez-vous, le fait qu'une tâche peut toujours être mieux rendue avec plus de temps ne signifie pas qu'elle n'est pas déjà mieux que ce qui est demandé.

Soyez capables d'admettre lorsque c'est le temps pour un changement et choisissez un travail qui convient davantage à votre personnalité.



Cela est beaucoup plus facile que de tenter de changer radicalement votre nature. Par exemple, un procrastinateur aura beaucoup plus de facilité à répondre au téléphone dans un département de service à la clientèle, où il doit être disponible et compétent, comparativement à un emploi où il aurait à produire des rapports écrits sans échéance définie.

La dernière étape appartient aux collègues et employeurs. Ils doivent reconnaître que les bons employés, les « demande-à », doivent être protégés.

Lorsqu'un important projet doit être réalisé et que nous avons deux employés ou collègues – un employé compétent et surchargé et un employé moins compétent qui a du temps libre. Qui allons-nous approcher pour faire le projet ?

Le fait que les bons employés font généralement du bon travail ne signifie pas qu'ils ont des ressources illimitées. Les laisser respirer un peu permettra à tout le monde de s'impliquer et rendra le milieu de travail plus efficace.

Détecter le stress dans la salive

Les articles présentés dans ce bulletin montrent qu'il est grand temps que quelque chose soit fait pour diminuer les coûts du stress en milieu de travail. Les coûts personnels et économiques du stress, de la dépression et du burn-out sont tout simplement trop élevés. Le plus grand défi auquel nous faisons face est donc la prévention. Mais comment peut-on atteindre cette prévention ?

La réponse se trouve dans la capacité de détecter précocement les individus qui sont à risque de développer des désordres liés au stress chronique. Nous avons vu que la ligne entre la dépression et le burn-out n'est pas toujours claire et qu'en termes cliniques, il n'est pas toujours aisé de distinguer la dépression du burnout. Mais est — ce que cela vous surprendrait si on vous disait qu'un simple échantillon de salive peut nous permettre de différencier les deux désordres ?

En effet, nous savons maintenant que la dépression est caractérisée par des taux anormalement élevés d'hormones de stress qui peuvent maintenant être détectées dans la salive, tandis que le burnout est caractérisé par des taux anormalement bas d'hormones de stress.

Les stresseurs de nos vies ne peuvent pas nous rendre malades, mais la réponse de notre corps à ces stresseurs le peut. En fait, des dérèglements des niveaux d'hormones de stress sont intimement liés à la dépression, le burnout et divers autres désordres, car les hormones de stress assurent le fonctionnement normal de presque tous les systèmes de notre corps. Ainsi, lorsque les hormones de stress commencent à se dérégler en réponse au stress chronique,

tous les autres systèmes de notre corps vont rapidement suivre et se dérégler, c'est ce qu'on appelle l'effet domino ».

Qu'est-ce que le Centre d'Études sur le Stress Humain peut faire à ce sujet ?

Quoique les hormones de stress soient aisément mesurables au moyen d'échantillons de salive, il n'existe aucune norme pour les hormones de stress, telles qu'il y en a par exemple pour le cholestérol. Par conséquent, nous avons créé un laboratoire de mesures salivaires qui est dirigé par Dr. Dominique Walker, la co-directrice du Centre d'Études sur le Stress Humain. Ce laboratoire aura pour but d'établir de telles normes. En second lieu, et en nous basant sur les travaux du Dr. Bruce McEwen de l'Université Rockefeller à New York et qui est un membre international du Centre d'Études sur le Stress Humain, nous travaillons à

développer un outil de détection précoce du stress chronique que les médecins de famille pourront éventuellement utiliser pour identifier les individus à risque de développer des désordres physiques ou mentaux liés au stress chronique. Cet outil fournirait aux individus un excellent moyen de prévenir l'émergence des désordres liés au stress, car si l'outil peut détecter très tôt les individus à risque, ceux-ci pourront éventuellement modifier les comportements problématiques avant qu'un désordre lié au stress ne s'installe.

Les outils de détection sur lesquels travaillent les chercheurs du Centre d'Études sur le Stress Humain fourniront des bénéfices énormes en termes personnels et économiques. Pour plus d'informations, contactez-nous à : stress.centre@douglas.mcgill.ca

Elle a sa façon et lui la sienne



Pourquoi les femmes et les hommes réagissent différemment au stress?

En situation de conflit social, le stress change la façon dont les gens se comportent et la façon dont ils vont résoudre le conflit. Pour évaluer ceci, Tomova et ses collègues ont mesuré la façon dont les comportements de distinction soi-même sont modifiés par la réponse de stress. Ces comportements représentent l'habileté à distinguer ses propres représentations mentales de celles des autres et jouent un rôle d'importance lors des interactions sociales.

Dans cette étude, les chercheurs ont observé les tendances à l'imitation automatique (« Quand je te vois sourire, je souris

également »), l'empathie (« Je vois que tu es fâché, mais je suis capable de distinguer ton émotion de la mienne ») et la mise en perspective (« Je comprends ce que tu me dis même si je vois le problème sous un autre angle »).

Ils ont recruté 80 participants en santé, les ont exposés à une tâche de stress psychosocial et ont mesuré la façon dont ces trois comportements étaient affectés. Bien qu'il n'y avait pas de différence entre les sexes dans une condition contrôle « non-stressés », en situation de stress, les femmes démontraient de meilleurs comportements d'imitation, d'empathie et de mise en perspective, alors que les hommes sont devenus moins bons.

Ces résultats supportent l'hypothèse selon laquelle les femmes vont « protéger et socialiser » pour résoudre les situations stressantes, alors que les hommes vont plutôt « combattre ou fuir ». Tomova et ses collègues croient que ces résultats pourraient s'expliquer par des apprentissages différents et par le système d'ocytocine, une hormone impliquée dans les comportements sociaux. Cette étude a des implications potentielles sur la façon dont les interventions psychologiques et les thérapies peuvent être ajustées pour les environnements comportant de nombreux conflits sociaux.

Centre d'études sur le stress humain (CESH), www.stresshumain.ca

Autorisation de publication octroyée à l'ACSM-CA

CONTRIBUEZ

concrètement à l'amélioration de la qualité de vie des individus et de la collectivité en appuyant une association dynamique en promotion et motivation à la bonne santé mentale. Pour devenir membre ou faire un don, remplissez ce coupon.

Repérez la catégorie appropriée et remplissez le formulaire d'adhésion au verso.

Catégories de membres		Cotisation annuelle
Membre individuel	Toute personne intéressée à la santé mentale	10 \$
Membre partenaire	Tout organisme communautaire ou groupe sans but lucratif	30 \$
Membre soutien	Toute personne désireuse de soutenir notre mission	30 \$
Membre institutionnel	Toute organisation dont la mission s'apparente à la santé mentale	75 \$
Membre corporatif	Toute corporation désireuse de soutenir notre mission	125 \$

Faire parvenir un chèque à l'ordre de L'ACSM-CA : 5935, rue St-Georges, Bureau 110, Lévis (Québec) G6V 4K8

ACTIVITÉS ET SERVICES

Accueil — Information — Références
Campagne nationale de la santé mentale
Formations — Ateliers — Kiosques
Conférences — Causeries — Animations
Site internet
Publications — Bulletin associatif

Formation santé mentale au travail

Une bonne santé mentale au travail, c'est possible!

Pour développer un sentiment d'appartenance au milieu de travail et favoriser une coopération efficace et durable

Formation 1 : Donner des ailes à ma santé mentale

Attitudes à adopter qui favorise une bonne santé mentale

Formation 2 : Le soutien social au travail, c'est vital!

Importance du sentiment d'appartenance et de solidarité au travail

L'ACSM-CA est un organisme reconnu et accrédité par l'Agence de santé et des services sociaux de Chaudière-Appalaches.

UNE RESSOURCE INCONTOURNABLE en Chaudière-Appalaches pour la promotion de la bonne santé mentale et la prévention de la détresse psychologique

www.acsm-ca.qc.ca

Un site pour améliorer la qualité de vie des individus et de la collectivité. Un moyen convivial de prendre en main sa santé psychologique. Les intervenants y trouveront aussi des outils pratiques pour supporter leurs interventions. Un outil de recherche y est intégré pour permettre d'y trouver une panoplie d'articles, de publications et de trucs en lien avec l'amélioration et le maintien d'une bonne santé mentale.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nicole Gagnon, présidente
Mario St-Hilaire, trésorier
Chantal Tremblay, secrétaire
Marlène Duchesneau, administratrice
Lise Simard, administratrice

PERSONNEL

Guylaine Gourgues, directrice et agente de promotion, prévention en santé mentale

Nancy Gagnon, adjointe à la direction

ÉDITEUR

L'Association canadienne pour la santé mentale de Chaudière-Appalaches inc., avril 2015

ÊTRE & BIEN-ÊTRE

Ce bulletin est le journal associatif de l'ACSM-Chaudière-Appalaches. C'est un outil de communication et d'information visant à promouvoir la santé mentale.

Les articles sont choisis pour leur pertinence et sans préférence ou parti pris pour leurs auteurs, organisations, groupes ou sites de provenance. Nous tenons cependant à remercier les auteurs en espérant que notre utilisation de leurs travaux leur sera profitable.

Afin de faciliter la lecture, le masculin est utilisé à titre épïcène.

Nous vous encourageons fortement à le faire connaître et le distribuer à vos proches, amis, collègues de travail et le rendre disponible dans des endroits propices à la lecture.

GRAPHISME

Nancy Gagnon

FORMULAIRE D'ADHÉSION DE MEMBRE

Ma cotisation (voir verso) : + _____ Je désire faire un don : _____ TOTAL : _____

Nom : _____

Organisation : _____

Rue : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

Courriel : _____

Commentaires : _____

Cocher pour recevoir un reçu pour impôt.
(Don supérieur à 20 \$ seulement)