

Éviter le crash du *burn-out*

<i>Préface</i> de Philippe Corten	9
<i>Avant-propos</i>	11
<i>Introduction : Chronique d'un crash annoncé</i>	12
Chapitre 1 : Le stress comme moteur ?	17
D'où nous vient notre motivation ?	17
Les moteurs de la motivation intrinsèque	17
Quand « j'ai envie de... » devient « il faut... » ou « je dois... »	18
Le modèle de Selye : le Syndrome général d'adaptation.....	18
Bref aperçu de l'endocrinologie du stress	21
Le dérapage sous stress	22
Chapitre 2 : Repérer les manifestations	24
La triade classique	24
La fatigue, une constante	25
Les manifestations somatiques	25
Les manifestations émotionnelles	26
Les manifestations intellectuelles et cognitives	27
Les manifestations sociales	27
L'effet-système : comme un fusible qui grille... ..	28
La responsabilité est aussi individuelle	29
En bref	30
Le <i>burn-out</i> n'est pas une dépression, mais peut y conduire !	30
Chapitre 3 : Identifier les profils à risque	33
Nos pilotes automatiques	33
Le mal des chefs	35
Le cas particulier du télétravail.....	35
Le cas particulier des prestataires de soins :	
Quand soigner fait souffrir... bien avant la crise de la covid-19.....	36
Quelques caractéristiques de la personnalité des médecins et paramédicaux	38

Sans généraliser, d'autres caractéristiques de la profession doivent aussi être évoquées.....	39
Les facteurs propres au <i>nursing</i>	40
Les facteurs spécifiques au milieu hospitalier en général	41
Médecins généralistes : la spirale de l'excès	41
Quelle prévention et quel suivi ?	42
Reconnaître et prévenir le <i>burn-out</i> dans nos hôpitaux	43
Les maîtres de stage pointés du doigt	44
Quelle stratégie gagnante dans nos structures hospitalières ?	44
Chapitre 4 : Les stratégies individuelles d'évitement et d'adaptation	46
<i>Coping</i> actif et passif	46
Un retour vers la confiance en soi	48
Recherche de sens et spiritualité	49
Valorisation et dévalorisation	50
Chapitre 5 : La qualité de vie en équation.....	52
Les trois dimensions du « sens »	52
La qualité de vie globale	54
Être attentif à notre santé	54
Maintenir ou optimiser sa qualité de vie au travail.....	55
Les rapports humains et la question du pouvoir	56
Optimiser la qualité de vie hors du travail	56
Les 10 commandements de la #QVG	57
Chapitre 6 : Donner du sens au travail	59
Théorie X et théorie Y	60
Dès lors, pourquoi travaillons-nous ?.....	62
Caractéristiques d'un travail qui a du sens	64
Entretenir la « niaque »	65
Chapitre 7 : Résilience et sortie de crise	66
La courbe du changement	66
L'intérêt d'un <i>coaching</i> : de l'autoprotection au changement	68
Remplir le panier des attributs	68
Apprendre de ses erreurs	69

Gestion du temps et de l'agenda	69
Capitaliser l'énergie sur les bonnes personnes	70
Oser.....	71
Aider notre cerveau par la méditation et la pleine conscience	72
Chapitre 8 : Être en soutien à la performance et au bien-être :	
l'attitude du <i>manager coach</i>	75
Qu'entend-on par « coacher un collaborateur » ?	75
Comment motiver ses collaborateurs ?	76
Le management : autoritaire ou participatif ?	77
L'ambiance de travail : les sept incontournables	77
Les styles de management	81
Les « styles sociaux » et le <i>manager coach</i>	83
Pourquoi travailler son profil managérial ?	83
Développer l'assertivité	84
Le rôle du gestionnaire dans la prévention du <i>burn-out</i>	86
En guise de conclusion : La vision intégrale du <i>burn-out</i>	88
Le <i>burn-out</i> en 360°	89
Documents	91
<i>Document 1</i> : Outil de détection du <i>burn-out</i> du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale.....	91
<i>Document 2</i> : <i>Burn-out Assessment tool</i> , version française	96
<i>Document 3</i> : Questionnaire des Drivers	99
<i>Document 4</i> : Le <i>coping</i> et les stratégies d'ajustement face au stress	102
Bibliographie	104