



Table ronde 3 : Prévenir et agir : initiatives à promouvoir, actions possibles

Docteur Jean-Marc BOIVIN

**Maître de conférences de Médecine
Générale - Département de Médecine
Générale de Nancy - Université Henri
Poincaré**

Docteur Pierre MEYER

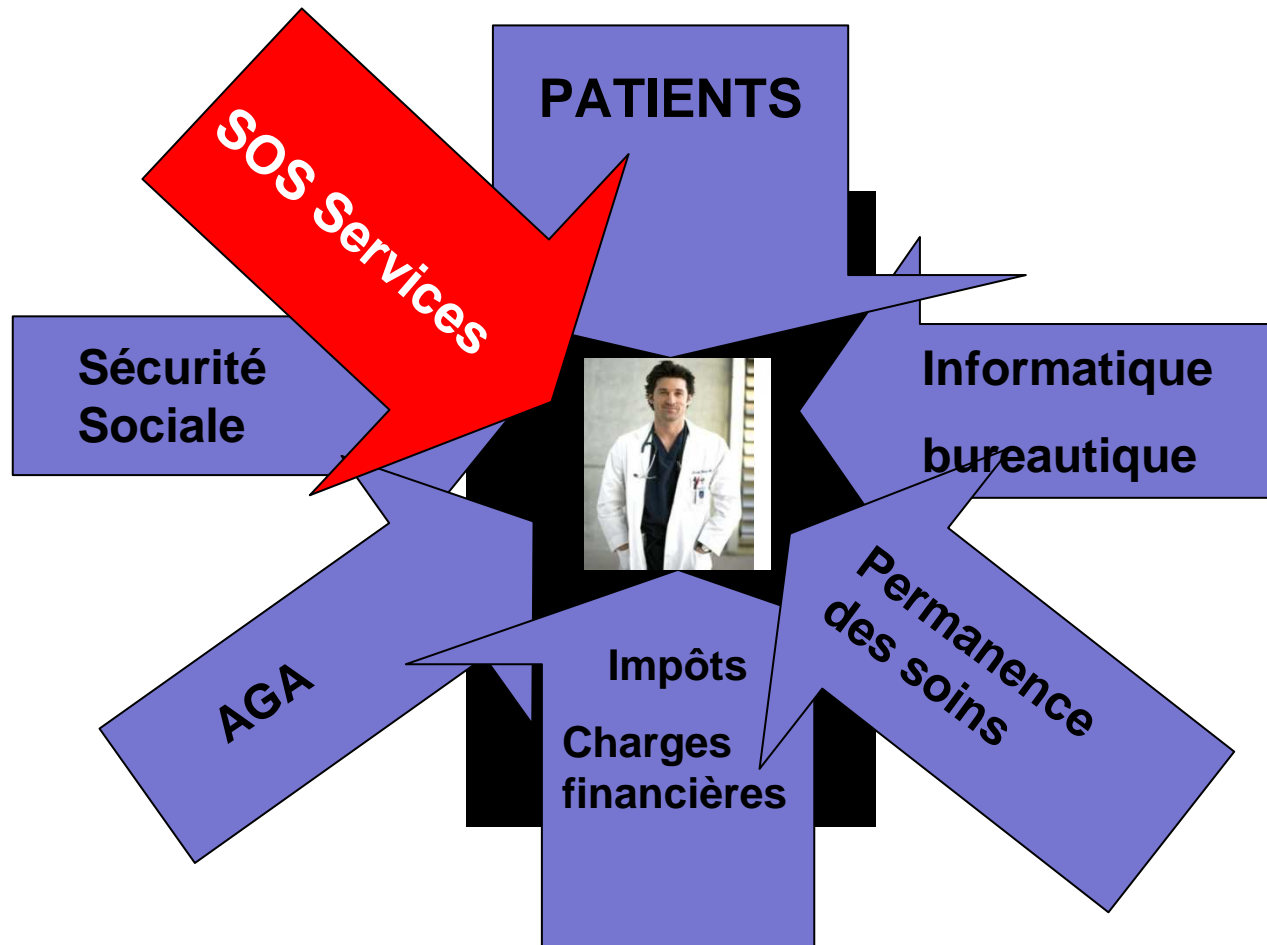
**Professeur de Médecine Générale
Coordinateur du Département de Médecine
Générale, Faculté de Médecine de Reims,
Université de Reims Champagne Ardenne.**



Peut-on prévenir le Burn-Out?



Identifier les facteurs



Repérer l'influence délétère des facteurs favorisants

La gestion du burn-out implique l'individu, mais aussi la collectivité et les institutions.



Prévention du burn-out

- **Dès les études médicales: aider les médecins à se positionner dans leur vie professionnelle, Formation à la relation et à la communication**
- **Favoriser les échanges entre professionnels: groupes de pairs, groupes d'échanges de pratiques, groupes Balint...**
- **Organisation professionnelle: gardes et permanence des soins, régulation, remplacements**
- **Démographie médicale**
- **Maisons médicales et associations**
- **Formation médicale continue**
- **Enseignement, recherche**



Différents niveaux d'intervention

@ Niveau professionnel

@ Niveau social:

@ Niveau culturel:





Interventions au niveau professionnel

- **Actions sur la charge mais surtout la nature du travail**
- **Formations pour aider les praticiens à assurer les difficultés lié aux soins (relation médecin-malade, communication, annoncer une mauvaise nouvelle, assumer une erreur, gérer des contraintes multiples, gestion du stress...)**
- **Aides à la gestion administrative**
- **Structures d'écoute, d'accompagnement**
- **Échanges entre pairs**
- **Aides juridiques et de protection**
- **Consultations spécifiques**



Interventions au niveau social

- **Amélioration de la protection sociale des médecins (indemnités journalières, mesures de prévoyance, aides à la reprise du travail...)**
- **Reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle**
- **Prise en charge médicale et psychologique dédiée aux médecins**
- **Instauration d'une médecine du travail pour les médecins?**



Interventions au niveau culturel

- **Mieux définir la nature et les limites de la responsabilité médicale**
- **Rôle des institutions (syndicats, ordre des médecins, URML, Sécurité Sociale, décideurs politiques...)**
- **Rôle des médias**
- **Reconnaissance de la discipline**



Conclusion

- **Les premiers stades du burn-out sont probablement méconnus des professionnels de santé et largement sous estimés**
- **Il faut les dépister précocement**
- **Evaluer la prévalence des stades précoces dans des études épidémiologiques de grande dimension**
- **Tester des stratégies de prévention dans des études spécifiques**

Vulnérabilité et souffrance des soignants

**Actions pédagogiques préventives
à l'usage des professionnels
en formation et en exercice**

En formation initiale des soignants

- **Second cycle des études médicales :**
module 3 : « maturation et vulnérabilité », évolution psychologique et fragilité de l'individu.
module 6 : « douleur, soins palliatifs, accompagnement ».
- **Ces enseignements orientés vers le patient permettent d'évoquer le stress des soignants.**



En formation initiale

- **Au cours des DES de médecine toutes spécialités confondues :
DIU de soins palliatifs et d'accompagnement.**
- **Possibilité de s'inscrire à ces diplômes en cours de DES, essentiellement en dernière année.**



En formation initiale

- **DES de Médecine Générale :**
Enseignement sur un mode interactif et transversal permettant d'évoquer le stress voire le surmenage professionnel.
DMG de Paris Descartes, Pr. Philippe Jaury, cours de 2 h dédié au « burn out ».
Pour les internes en stage chez le praticien, réunions de « groupes de pairs », voire de « type Balint » où l'on traite l'éventualité de l'épuisement émotionnel, le sentiment d'échec,
la deshumanisation relationnelle, la prise de distance...

FMI – Instituts de formation en soins infirmiers

- **Le nouveau programme d'étude en cours de validation qui devrait être publié en mars pour une application à la rentrée de 2009/2010 intègre un enseignement sur « la gestion du stress des soignants ».**
- **Il existe des groupes de parole sur ce thème pour les troisièmes années. Certaines écoles ont anticipé un temps de formation sur le stress.**

FMI en IFSI, écoles de puériculture et auxiliaires de puériculture

- **Des groupes de parole se forment.**
- **Temps de formation de 6 h sur la gestion du stress.**
- **Mise en place d'ateliers de yoga avec les étudiants.**
- **Pour les écoles de puériculture et d'auxiliaires de puériculture, des enseignements sur la communication et la relaxation sont dispensés.**



FMI en Ecole de Cadres

- **Tables rondes sur l'ergonomie au travail,**
- **les modalités de direction des soins,**
- **la satisfaction au travail.**



FMI des Kinésithérapeutes

- **DCEMK : la première année du second cycle de formation intègre « le module 2 de psycho sociologie » permettant d'intégrer les notions de stress et de surmenage professionnel.**

Les Centres de Lutte Contre le Cancer

- **Sont proposées :**
- **des formations à la gestion du stress.**
- **Une formation à la gestion du stress et l'agressivité.**
- **Quarante heures de formation « souffrance au travail, prévention de l'épuisement professionnel »**

- **La prise en compte du stress et de la souffrance des soignants au travail est ancrée depuis de nombreuses années dans les CLCC.**

Que proposer en prévention?

- Les soignants ne sont pas tous exposés au risque de façon identique.
- Il existe une typologie spécifique liée :
au profil psychologique,
à l'éducation, à l'histoire personnelle du soignant,
au milieu culturel dont fait partie la composante spirituelle,
à l'environnement.
- Intérêt de proposer un entretien psychologique avant les études supérieures?

Quelles actions pédagogiques préventives à l'usage des professionnels en formation?

- **Plaquette de sensibilisation à la problématique en large diffusion pour tous les étudiants.**
- **Module d'enseignement interactif à proposer : avec analyse des éventuels facteurs de risque susceptibles de déclencher la vulnérabilité, insistant sur le fait qu'un soignant quel qu'il soit fait partie d'une équipe, formalisée ou non, permettant l'aide à la libération de parole.**



Mais aussi,

- **Permettant une gestion optimale du temps de travail. Savoir ne pas se laisser déborder.**
- **Analysant l'axe émotion souffrance.**
- **Rejetant la parole « binaire ».**
- **Soulignant les exigences éthiques :
respect mutuel des interrogations,
faire un travail se sémantique,
ne jamais rester seul face à ces problèmes.**

Par quels moyens?

- **Ce module serait réalisé avec des enseignants concernés par la problématique,**
- **mis à la disposition des milieux professionnels qui le souhaiteraient,**
- **construit en partenariat avec des structures rompues à la pédagogie interactive**
(ex : CNGE ou Sociétés Savantes).