

MAMMOUTHMAGAZINE

LE MAGAZINE OFFICIEL DU CENTRE D'ÉTUDES SUR LE STRESS HUMAIN

Le Centre d'Études sur le Stress Humain a pour mission d'améliorer la santé physique et mentale des individus en leur fournissant une information scientifique de pointe sur les effets du stress sur le cerveau et le corps.



LE STRESS AU TRAVAIL

Les environnements de travail existent-ils, et si oui, de quoi ont-ils l'air?

Par Sonia J. Lupien, Ph.D., et Marie-France Marin, Étudiante M.Sc.

Le stress pose maintenant une menace majeure à la santé et au bien-être économique des Canadiens de tous les âges et de tous les milieux. Les problèmes de santé qui résultent d'une augmentation du stress au travail sont à la hausse, et ce, de façon constante au Canada et dans d'autres pays industrialisés. Près de 500 000 Canadiens sont absents du travail chaque semaine pour cause de problèmes de santé reliés au stress, et la raison du stress pour s'absenter du travail a augmenté de 316 pourcent depuis 1995. Les estimations globales du fardeau financier annuel en ce qui a trait aux problèmes mentaux reliés au stress au Canada varient entre 8 et 10 milliards par année en termes d'absentéisme et s'élèvent à

36 milliards par année en présentéisme (lorsque l'individu se présente au travail mais que sa productivité est réduite en raison de stress chronique ou du développement d'un trouble de santé mentale). En se basant sur les coûts importants du stress au travail, l'Organisation mondiale de la santé prédit qu'en 2020, la dépression sera la première cause d'invalidité au monde suivie par les maladies cardiovasculaires. La dépression ainsi que les maladies cardiovasculaires sont deux désordres liés de près au stress chronique chez les humains.

Le consensus dominant est que les travailleurs d'aujourd'hui font face à plusieurs défis qui sont soit reliés au contenu de leur



travail (la charge de travail, le manque de participation), au contexte du travail (le manque de récompenses, l'inégalité, l'environnement de travail) ou causés par les besoins de concilier les engagements professionnels et familiaux, par exemple, en prenant soin d'un jeune enfant et/ou d'un parent âgé (la 'Génération Sandwich'). L'incapacité à balancer la vie professionnelle et familiale coûte aux employeurs canadiens 2,7 milliards par année. Le déplacement du stress de la famille vers le travail et du travail vers la famille (effets de débordement) a le potentiel d'avoir un impact significatif sur la santé physique et mentale des travailleurs. En effet, nous savons maintenant que le stress chronique peut mener à des problèmes de santé physique et mentale parce que cela entraîne des dérèglements au niveau des systèmes physiologiques de l'organisme qui répondent au stress. Même si le corps sécrète immédiatement des hormones de stress face à un stressor, ce qui est une réaction adaptative, la sécrétion chronique de ces hormones peut avoir des effets dommageables sur la santé physique et mentale puisque ces hormones peuvent accéder au cerveau très rapidement et donc, avoir un impact sur la santé mentale. Parmi les désordres de santé physique et mentale reliés au stress on retrouve la dépression, l'épuisement profes-

ralistes sont faites pour des conditions ou des symptômes reliés au stress.

De plus, les effets de débordement du stress parental sur l'enfant ont récemment été démontrés, menant ainsi les enfants à être exposés à de hauts niveaux d'hormones de stress au cours de leur développement lorsqu'ils vivent dans une famille où l'un ou les deux parents montrent des signes de stress chronique.



Il a été démontré que le stress chronique a des effets négatifs sur le cerveau et le développement cognitif des enfants et il a également été associé au développement de la dépression chez les

En considérant ces chiffres alarmants, la question qui ressort de cette analyse n'est pas de savoir **pourquoi** nous avons toléré ce coût élevé du stress au Canada, mais plutôt si on peut se **permettre** de continuer de le tolérer.

sionnel, la fatigue chronique, la douleur chronique, les problèmes cardiaques, le diabète, l'anxiété et le syndrome du choc post-traumatique. En Amérique du Nord, 75% à 90% de toutes les visites faites aux médecins géné-

enfants. Le coût direct des traitements des maladies mentales sévères chez les enfants dû à une exposition précoce au stress a récemment été évalué à 67 milliards par l'Institut national de santé mentale des Etats-Unis (2001).

Finalement, la main-d'oeuvre canadienne vieillit rapidement. En 2006, 38.8% de la main-d'oeuvre était âgée entre 45 et 64 ans et il est prédit qu'en 2015, le nombre de jeunes personnes commencera à diminuer ce qui résultera en une plus grande demande sur les gens déjà présents sur le marché du travail. Puisqu'il a été démontré que les personnes âgées sont particulièrement vulnérables au stress chronique, il est d'une grande importance de les aider à reconnaître et contrôler leur stress afin de protéger la santé et le bien-être économique de la main-d'oeuvre canadienne.

En considérant ces chiffres alarmants, la question qui ressort de cette analyse n'est pas de savoir pourquoi nous avons toléré ce coût élevé du stress au Canada, mais plutôt si on peut se permettre de continuer de le tolérer.

Les vraies questions au public

Dans le but de connaître le point de vue du public sur le stress au travail, nous avons distribué un questionnaire aux hommes et aux femmes qui sont venus à l'ouverture officielle du Centre d'Études sur le Stress Humain qui a lieu l'an dernier en septembre. Au total, 149 personnes ont répondu au sondage. Ci-dessous, nous partageons les réponses du public à nos questions et nos commentaires sur ce que leurs réponses impliquent.

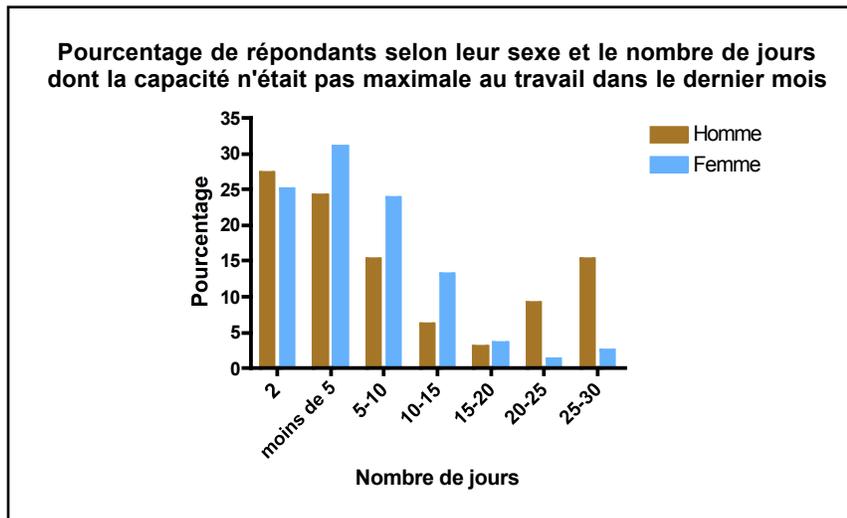
Qui étaient les répondants?

Les participants étaient âgés en moyenne de 46 ans et étaient principalement des femmes (71%). Parmi les participants, 22.5% des hommes et 30.1% des

femmes travaillent pour de larges entreprises non-syndiquées, alors que 30% des hommes et 36.9% des femmes exercent leur emploi au sein de larges entreprises syndiquées. 17.5% des hommes et 9.7% des femmes travaillent pour des petites entreprises non-syndiquées. Seulement 2.5% des hommes travaillent pour une petite

pants d'estimer le nombre de jours dans les 30 derniers jours ouvrables dont leur capacité n'était pas maximale au travail.

La figure ci-bas montre qu'environ autant d'hommes que de femmes (27.3% et 25% respectivement) ont eu 2 jours dans le dernier mois dont leur capacité n'était pas maximale au bureau.



entreprise syndiquée. Environ 3% des répondantes sont mères au foyer. Finalement, 10% des hommes et 13.6% des femmes ne sont pas sur le marché du travail. Une des forces de notre sondage réside dans le fait que nos répondants travaillent dans divers milieux, ce qui nous fournit donc un point de vue plus étendu et moins biaisé par les particularités d'une industrie en particulier.

Question

Votre capacité au travail a-t-elle déjà été réduite due à des préoccupations stressantes?

Rares sont ceux et celles qui peuvent se vanter de ne jamais être distrait ou tracassé au cours d'une journée typique de travail. Parfois, les différents tracas peuvent même affecter notre productivité au travail et résulter en certaines journées où nous sommes présents physiquement, mais pas intellectuellement. C'est ce qu'on appelle le **présentisme**. Nous avons donc demandé aux partici-

Par la suite, il devient clair qu'il y a plus de femmes (67.9%) que d'hommes (45.5%) qui avouent avoir été à capacité réduite au travail entre 3 et 15 jours au cours du dernier mois. Cependant, la tendance est soudainement inversée lorsqu'on augmente le nombre de jours dont la capacité n'était pas maximale alors que 27.3% des hommes et 7.2% des femmes avouent avoir été entre 15 et 30 jours à capacité réduite au travail.

présentisme s'élèvent à 36 milliards de dollars par année.

Nous avons ensuite demandé quelles sont les principales sources de stress qui empêchent les gens de travailler à leur capacité optimale. Deux candidats potentiels sont le stress relié au travail et le stress relié à la maison. Il semble que pour 3 personnes sur 4 (74.5%), la principale source de stress provient du travail alors qu'environ 1 personne sur 4 (25.5%) affirme que ce stress provient majoritairement de la maison. On dit souvent que les femmes doivent commencer un deuxième quart de travail en rentrant à la maison après le boulot puisqu'elles sont souvent celles qui s'occupent davantage des devoirs des enfants, du lavage, des repas. Donc, il est logique de croire que les femmes sont plus préoccupées par ce qui se passe à la maison que les hommes. Cette hypothèse est confirmée puisque 28.9% des femmes se disent plus préoccupées par la maison, pourcentage qui diminue à 13.8% pour les hommes.

Question:

Je crois faire une dépression... qui est-ce que je consulte?

La dépression est un phénomène auquel la société d'aujourd'hui fait face sur une base régulière. D'ailleurs, l'organisation mondiale de la santé prédit qu'en

L'organisation mondiale de la santé prédit qu'en 2020, la **dépression** et les **troubles cardiovasculaires** (deux conditions liées au stress chronique) seront les **deux causes maîtresses d'incapacité** chez les adultes.

Quinze jours ou plus au cours du dernier mois représente un minimum de 50% ou plus du temps de travail, ce qui signifie une perte très importante en termes de productivité et de coûts engendrés. Les Etats-Unis sont les seuls qui ont tenté d'évaluer les coûts reliés au présentisme. Leur estimation est que les pertes engendrées par le

2020, les maladies reliées au stress (ex., problèmes cardiaques, dépression...) seront les deux causes maîtresses d'incapacité chez les adultes. De plus en plus d'employés doivent prendre des congés de maladie pour cause de dépression ou de burn-out. Au Canada, les coûts pour l'absentéisme reliés aux désordres de santé

mentale sont évalués entre 8 et 10 milliards de dollars par année.

Nous étions intéressés à savoir à quel professionnel de la santé les gens feraient confiance en cas de doute de dépression. Il semble que la majorité des hommes (55.9%) et des femmes (56.7%) font confiance à leur médecin de famille puisqu'il s'agit du premier professionnel qu'ils consulteraient en cas de doute de dépression. Cependant, il est intéressant de constater que le pourcentage de participants qui seraient portés à consulter un médecin de famille s'ils croyaient faire une dépression augmente en fonction de l'âge des participants et la tendance est à l'opposé en ce qui a trait au fait de consulter un psychologue. En d'autres mots, les hommes et les femmes appartenant aux plus jeunes groupes d'âge seraient plus

portés à consulter un psychologue contrairement aux hommes et aux

femmes appartenants aux groupes d'âge plus avancés qui seraient plus portés à consulter un médecin. Cette tendance peut probablement s'expliquer par le fait que les opinions par rapport aux psychologues et au fait d'en consulter un ont beaucoup évoluées dernièrement. Auparavant, le fait de consulter un psychologue comportait un stigma négatif. De nos jours, de plus en plus de gens utilisent les services d'un psychologue de façon ouverte et cela contribue sans aucun doute à diminuer les tabous face à la profession et à avoir un certain effet sur les perceptions et les comportements des gens.

Quels moyens pourraient contribuer à diminuer le stress relié au travail?

Tout d'abord, Il est intéressant de souligner que 77.6% des répondantes et 52.9% des répon-

dants croient que le fait de diminuer la charge de travail aurait un impact sur le taux d'absentéisme relié à la dépression et au burn-out.

À la lumière de ces résultats, certaines personnes pourraient être portées à croire que les gens n'aiment tout simplement pas leur emploi et que le fait de changer d'emploi pourrait à long terme diminuer leur stress relié au travail. Qu'est-ce que les chiffres en disent? Il semble qu'environ 1 personne sur 2 (52.8%) aimerait changer d'emploi si la possibilité s'offrait à eux. De plus, parmi ceux qui aimeraient changer d'emploi s'ils en avaient la possibilité, un certain nombre (33.3%) le ferait pour un emploi similaire à l'emploi déjà occupé, alors que la majorité (66.7%) le ferait pour un

Or, devant cette constatation, il est intéressant de noter que bien **peu de programmes validés scientifiquement** ont cours dans les milieux de travail dans le but d'aider les employés à reconnaître, et à prendre du contrôle sur le **stress** qui les entoure.

travail dans un domaine différent de l'emploi actuel. En combinant ces chiffres, on peut affirmer qu'environ 35.2% de l'ensemble des répondants aimeraient changer d'emploi au profit de quelque chose qui ne s'apparente pas à leur milieu de travail actuel.

Nous avons finalement demandé aux répondants quel serait le meilleur moyen selon eux pour diminuer le stress lié au travail et à la famille chez les employés. Il ne semble pas y avoir de différence majeure entre les hommes et les femmes quant à la méthode qu'ils croient la meilleure pour réduire le stress lié au travail et à la famille chez les employés. En effet, il semble que la semaine de quatre jours ferait le bonheur de la majorité des hommes (58.3%) et des femmes (51.6%). La deuxième méthode la plus encouragée par les répondants (19.4%) et répondantes (22.6%) serait d'avoir accès à une banque de journées d'absence,

méthode qui s'avère flexible et qui peut accommoder davantage les besoins familiaux.



Somme toute, le stress relié au travail est une réalité qui affecte une bonne partie des gens. Or, devant cette constatation, il est intéressant de noter que bien peu de programmes validés scientifiquement ont cours dans les milieux de travail dans le but d'aider les employés à reconnaître, et à prendre du contrôle sur le stress qui les entoure. Clairement donc, il y a un besoin pressant pour de tels programmes, et si seulement une fraction des coûts reliés à l'absentéisme en milieu de travail dû au stress pouvait être investie dans la recherche scientifique, un bon retour sur l'investissement pour les entreprises canadiennes serait sûrement possible. ❏

MammothMagazine

*Editrice en Chef : Sonia Lupien,
Editrice Associée : Tania E. Schramek
Membres du comité éditorial pour le
Volume 4:
Camillio Zacchia, Alain Marchand,
Tania Elaine Schramek, Marie-France
Marin, Shireen Sindi, Robert Paul
Juster*

Visitez notre site web à :
www.douglas.qc.ca/stress. Si vous désirez devenir membre et recevoir les versions pdf gratuites du MammothMagazine, vous pouvez le faire en accédant au site web.

La détresse psychologique au travail : Quelles sont les causes?

Par Alain Marchand, Ph.D. École de Relations Industrielles, Université de Montréal (Traduction : Robert Paul Juster. Edition: Tania Elaine Schramek)

Le travail c'est la santé? Force est d'admettre que ce n'est pas toujours le cas car en matière de santé mentale, 15 à 20% des travailleurs canadiens rapportent des problèmes de détresse psychologique.



Bien que certains aiment se convaincre que tout est une question de problèmes individuels ou de traits de personnalité, la recherche des vingt dernières années établit clairement un lien entre la détresse psychologique au travail et l'apparition ou l'aggravation des problèmes de santé mentale. Au niveau de la recherche scientifique, on postule aujourd'hui, que certaines professions et conditions du travail génèrent une détresse psychologique chez les personnes qui y sont exposées et que cela peut entraîner diverses réactions psychophysiologiques et comportementales. Mais que savons-nous au juste de la détresse psychologique en milieu de travail?

En regard de la profession, les conditions de travail propres à certains groupes professionnels seraient plus pénibles et entraîneraient ainsi une tension plus importante à l'individu.

Plusieurs études rapportent que les cols blancs et bleus, les semi-professionnels, les superviseurs, les employés faiblement qualifiés et plus largement les professions situées dans les échelons inférieurs de la hiérarchie sociale feraient l'expérience d'une plus forte détresse psychologique.

Cependant, ce ne serait pas tant le stress associé à la profession qui expliquerait les problèmes de détresse psychologique, que le stress généré par les conditions de l'organisation du travail dans l'entreprise.

À ce titre quatre grandes dimensions de l'organisation du travail peuvent être distinguées: la conception des tâches, les demandes du travail, les relations sociales ainsi que les gratifications.

Conception des tâches

La nature, le contenu et plus largement la conception de la tâche qu'une personne doit accomplir varient évidemment en fonction du type de profession, mais également d'une organisation à l'autre. Les tâches pour une même profession peuvent être structurées d'une manière très différente selon l'entreprise dans laquelle le travail est réalisé. La tâche peut être plus ou moins répétitive et faire plus ou moins appel aux compétences et qualifications des individus. Elle peut comporter aussi un niveau plus ou moins élevé de contrôle

(autonomie, autorité décisionnelle) exercé par l'individu sur le déroulement des opérations.

Or, faire un travail varié et sur lequel l'individu peut exercer un contrôle, permet de répondre au besoin essentiel du psychisme humain de maîtriser son environnement et constitue ainsi un élément important de protection de la santé mentale au travail. Certaines recherches montrent, d'une part, qu'un travail monotone et répétitif prédit davantage des problèmes de détresse psychologique chez les personnes qui y sont exposées. D'autre part, plusieurs études démontrent que l'utilisation des compétences de la personne au travail, c'est-à-dire un travail qui sollicite les habiletés, les qualifications et la possibilité d'en développer de nouvelles; ainsi qu'un travail où l'individu dispose d'un véritable contrôle (autorité décisionnelle) sur l'exécution de sa tâche, s'associent à des niveaux plus faibles de détresse psychologique. Globalement, plus la latitude décisionnelle (compétence+autorité) serait élevée, plus faible serait la détresse des individus. Cependant, des travaux récents tendent à démontrer qu'une trop forte utilisation des compétences ou d'autorité décisionnelle pourraient mener à une détresse psychologique plus élevée.

Les demandes du travail

Les demandes et les obligations imposées par l'organisation du travail de même que les efforts personnels que fournit l'individu au travail sont des facteurs qui entraînent un certain niveau de charge mentale, psychique et cognitive pouvant également affecter la santé mentale. Le stress généré par ces demandes n'est pas nécessairement négatif pour la santé mentale de l'individu. Il peut aussi représenter, à l'intérieur d'une certaine limite et selon les conditions de l'organisation du travail, un stress positif qui favorise le développement des habiletés et valorise la personne dans la maîtrise et l'identification à son travail. Cependant, au-delà de cette limite, plusieurs facteurs de risques pour la santé mentale ont été associés aux demandes physiques, psychologiques et contractuelles.

Les demandes physiques

Les demandes physiques que doit affronter l'individu au quotidien menacent non seulement son intégrité physique, mais également son intégrité psychologique. Selon le contexte d'entreprise, plusieurs risques à la santé et à la sécurité des personnes peuvent se retrouver dans le milieu de travail et dans la tâche à accomplir (ex. : un niveau élevé de bruit, de poussière, de chaleur, de froid, de vapeurs toxiques et autres agresseurs liés à la production industrielle). Le travail peut également comporter d'importants risques de blessures graves et dans certains cas, entraîner la mort. Par ailleurs, l'individu peut être confronté à un travail qui implique un niveau élevé d'efforts physiques (ex: transporter des charges lourdes, posture inconfortable de travail). Les travailleurs exposés à

des matières neurotoxiques sont davantage susceptibles de rapporter des problèmes liés à la détresse psychologique, ces substances s'introduisant dans le corps par la peau et les voies respiratoires. L'encéphalopathie toxique, qui dans sa forme chronique ressemble à certaines formes de démence, a été reliée à l'exposition aux solvants organiques.

Les demandes psychologiques

Les demandes psychologiques imposées par l'organisation du travail peuvent générer un stress accru chez les individus et se traduire par la présence de détresse psychologique. Ce type de demandes est caractérisé par des éléments liés au rythme de travail, à la quantité de travail, aux contraintes de temps, aux demandes conflictuelles et émotionnelles (ex: agressivité des clients, être confronté à la souffrance d'autrui). Globalement, les études concluent à une augmentation des problèmes de détresse psychologique lorsque s'accroît le niveau de stress généré par les demandes psychologiques. Elle serait d'ailleurs un des facteurs ayant le poids le plus important pour expliquer la survenue des problèmes de détresse psychologique dans la main-d'œuvre.

Les demandes contractuelles

Les demandes contractuelles réfèrent aux horaires de travail et aux nombre d'heures travaillées déterminés par le contrat de travail. Les personnes qui se retrouvent confrontées à des horaires de travail alternants, irréguliers ou de nuit vivent des situations particulièrement difficiles. Devoir changer fréquemment de quart de

travail, être sur appel ou d'autres formes imprévisibles d'horaires de travail demandent à l'individu une adaptation constante suscitée par les variations du rythme circadien (rythme biologique sur une base de 24 heures) et pouvant provoquer chez certains des troubles du sommeil et diverses réactions de nervosité. Ce type d'horaire de travail peut également entraîner des effets négatifs sur la vie de famille et un sentiment d'isolement social. Depuis plusieurs années, des études rapportent des niveaux plus élevés de détresse psychologique chez les travailleurs confrontés à ce type de condition de travail. Quant au nombre d'heures travaillées, plusieurs études ont trouvé que travailler de longues heures par semaine s'associaient à des niveaux plus élevés de détresse psychologique, particulièrement pour les personnes travaillant 50 heures et plus.

Les relations sociales.

Le milieu de travail se caractérise non seulement par des relations que les travailleurs entretiennent entre eux au quotidien, mais aussi par des interactions plus ou moins soutenues avec les gestionnaires et la direction pouvant donner lieu à l'expérience du stress et ainsi influencer la santé mentale.

Le soutien social répond au besoin de l'individu de se faire reconnaître et d'être appuyé dans l'exercice de ses fonctions, tout en étant une source de plaisir et de compensation pour les efforts que la personne fournit dans son travail. Les recherches qui utilisent une échelle globale de soutien social au travail rapportent, pour la plupart, des niveaux plus bas de détresse psychologique lorsque le soutien social au travail est plus élevé. Quelques recherches montrent que la clarté et la consistance des informations prodiguées par la supervision s'avèrent des éléments im-

portants pour réduire la détresse psychologique des fonctionnaires. La supervision abusive (style autoritaire et agressif) amène une élévation de la détresse psychologique expérimentée par les travailleurs qui y sont exposés. Enfin, les problèmes de violence ou harcèlement au travail de la part des collègues ou des dirigeants sont des éléments à investiguer davantage, car quelques recherches soulèvent un rôle important de ces problèmes de relations dans le développement de la détresse psychologique.

Les gratifications. Les gratifications présentes dans le milieu de travail apportent à l'individu une source importante de reconnaissance, de motivation, de valorisation et d'identification à son travail, mais un faible niveau de gratifications peut engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant affecter la santé mentale.

Ces gratifications relèvent bien sûr de la rémunération, mais également des perspectives de carrières, de la sécurité d'emploi et de l'estime de soi au travail. Certaines recherches rapportent de plus faibles niveaux de détresse psychologique chez les travailleurs qui évaluent positivement les récompenses obtenues au sein de leur milieu de travail. Les effets des gratifications sur la détresse psychologique, tout comme dans le cas du soutien social, semblent surtout tenir à l'ensemble des récompenses qu'une personne peut obtenir dans le cadre de son travail.

En conclusion, le stress au travail est un élément important pour expliquer l'apparition ou l'aggravation des problèmes de détresse psychologique.

Ceci ne veut pas dire qu'il englobe tout et que les conditions

Le C.I.N.É. au travail

Robert Paul Juster, Étudiant M.Sc.

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 l'article ci-contre, 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 reliés 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.

propres à l'individu (sexe, âge, trait psychologique, etc.) et sa situation familiale (tensions maritales et parentales, revenu du ménage, etc.) ne participent pas à l'étiologie de ce problème de santé. Les recherches récentes démontrent que tout ces éléments s'additionnent mais qu'indépendamment de l'individu et des contraintes vécues à l'exté-

rieur de l'entreprise, le stress au travail, lorsqu'il est trop important, a une responsabilité non équivoque dans la détérioration de la santé mentale des travailleurs. La prévention de ces problèmes doit devenir un objectif prioritaire pour les acteurs impliqués dans le champ de la santé et de la sécurité au travail. ❏

Je suis en 'burnout' : Suis-je en dépression?

Par Camillio Zacchia, Ph.D., Chef professionnel de Psychologie, Institut Universitaire de Santé Mentale Douglas (Traduction : Marie-France Marin)

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



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 peu-

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**.

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.

vent 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. *(Pour plus de détails pour comprendre la dépression, voir « Un mot sur la dépression »).*

Y a-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

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.

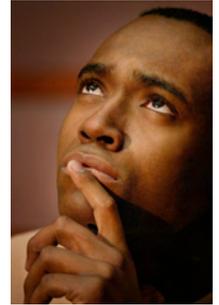
telles personnes ont l'habitude de bien exécuter leur travail puisqu'elles se sentent mal à l'aise lorsqu'elles voient un travail brouillon ou incomplet. Par conséquent, elles entreprennent plusieurs tâches et elles livrent la marchandise. Les employeurs et les collègues commencent alors à s'appuyer 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 caractères dans le milieu de travail, est-il possible de les observer ail-

leurs 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 burnout 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.

Peu importe ce que c'est, quelque chose doit être différent.



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

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...

Par Camillio Zacchia, Ph.D., Chef professionnel de Psychologie, Institut Universitaire de Santé Mentale Douglas (Traduction : Marie-France Marin)

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 ex-

emple 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.

INFLUENCES 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 person-

nalité 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. ❧



Pour plus d'informations sur le burnout, visitez le site web de l'Institut Douglas

www.leburnoutsesoigne.com

Ainsi que Passeport Santé à :

www.passeportsante.net
Sous la rubrique 'Vidéos'





Pourquoi certaines personnes sont-elles touchées par le burnout?

Par Camillio Zacchia, Ph.D.,
Chef professionnel de Psychologie, Institut Universitaire de Santé Mentale Douglas
(Traduction : Marie-France Marin)

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 burnout

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 réalisa-

tions, 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.

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 mani-

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 prob-

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



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.

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

*Des solutions
multi-factorielles*

Si les causes du burn-out sont multi-factorielles, 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

ablement 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 volume du Mammouth-Magazine 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 burnout 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 dans ce volume du Mammouth-Magazine que la ligne entre la dépression et le burnout 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 stressseurs de nos vies ne peuvent pas nous rendre malades, mais la réponse de notre corps à ces stressseurs 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 ❏