

Une bulle pour débrancher

Un programme de prévention et de gestion du burnout se met en place au Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains

LUXEMBOURG
CATHERINE KURZAWA

L'épuisement professionnel ou burnout est un phénomène qui n'échappe à personne. Au Luxembourg, il toucherait deux employés sur dix selon le «Gesondheitszentrum» et d'après la Chambre des Salariés, un travailleur sur quatre présenterait des signes de risques de burnout. Dès la fin du mois de juillet, le Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains proposera un programme complet de gestion et de prévention du burnout. Réalisé en partenariat avec la structure française «La Bulle de Repos», ce module sera réitéré à deux autres reprises d'ici à la fin de l'année. Rencontre avec sa coordinatrice pour le Luxembourg, la sophrologue Anne-Claire Delval.

Le centre de La Bulle de Repos est basé dans la Creuse, comment allez-vous apporter son programme au Luxembourg?

ANNE-CLAIRE DELVAL A l'origine, la fondatrice de la Bulle de Repos, Florence Parot, a fait un burnout il y a plus de 20 ans et est devenue sophrologue. Elle s'est rendue compte que la sophrologie est vraiment une des meilleures techniques qui soit pour prévenir puis gérer le burnout. Ce syndrome atteint toutes les sphères de la personne aussi bien le côté psychique, physique, émotionnel et énergétique: il faut donc remettre tout cela en route et cela ne se fait pas par un seul biais. Il est donc nécessaire de grouper plusieurs disciplines autour de la personne atteinte de burnout. Mondorf est pour nous l'endroit idéal pour mettre en place ce programme car il dispose de l'infrastructure, d'une ouverture d'esprit et de l'intérêt à cette problématique. Le Domaine Thermal compte déjà dans ses équipes des sophrologues par exemple.

Mais le Domaine Thermal va prochainement vivre un vaste chantier de rénovation, est-ce que cela va affecter cette nouvelle activité?

DELVAL On ne sera pas affecté du tout: nous n'occupons pas de temps ni d'espace conséquent. Je pense qu'à terme, l'idée est de positionner le Domaine autrement et il y aura une place un peu différente pour La Bulle de Repos. La future orientation du Domaine Thermal inclura la prévention du burnout. Pour l'instant, nous avons trois blocs d'une semaine prévus à Mondorf: fin juillet, début octobre et début décembre. Le tarif est d'environ 2.500 euros par semaine. Soyons clair: aujourd'hui, le burnout n'est pas reconnu comme maladie, c'est un syndrome. Il n'y a pas de remboursement possible de la part des caisses de maladie, mais nous sommes en pourparlers avec des caisses complémentaires pour qu'elles nous soutiennent et qu'elles soutiennent leurs adhérents sur ce type de programme.

Comment se manifeste le burnout?

DELVAL Le burnout, c'est souvent une déconnexion des gens entre leur mental qui fonctionne constamment et leur corps qui émet tout un tas de signaux d'alerte mais qui sont généralement minimisés, voire carrément ignorés. Le problème aujourd'hui, c'est que les gens qui sont en burnout sont redirigés vers des psychiatres. C'est une approche nécessaire mais pas suffisante. De plus, ce sont souvent des gens à qui on prescrit des antidépresseurs, ce qui est contre-productif dans le cas d'un burnout. On leur prescrit aussi parfois des somnifères, ce qui permet dans un premier temps de récupérer mais dans un second temps, l'idée n'est pas de devenir accro à ces substances.

Il existe actuellement le programme Protea du «Gesondheitszentrum» qui propose une approche ambulatoire: lorsque les patients sont en régime de mi-temps thérapeutique, ils sont pris en charge et accompagnés lors de leur retour sur leur lieu de travail.

Qu'est-ce qui vous différencie?

DELVAL Notre approche est stationnaire, c'est une bulle, c'est un temps de break. Pour l'instant, on ne les a pas encore rencontrés mais on aimerait travailler main dans



Pour Anne-Claire Delval, «le problème aujourd'hui, c'est que les gens qui sont en burnout sont redirigés vers des psychiatres»

Photo: Editpress/F. Pizzolante

la main avec le «Gesondheitszentrum», car les deux approches sont tout à fait complémentaires.

Nous avons créé ce programme en étant tout à fait conscients que ça ne va pas résoudre tous les problèmes. Mais ça permet une sorte de halte, une mise en pause de manière à prendre du recul, se reconnecter à soi et à la nature grâce au parc de Mondorf.

L'un des problèmes est l'hyper connectivité selon vous...

DELVAL Pour moi, c'est LA raison principale: l'hyper connectivité constante et dans les deux sens. Car quand

«Un smartphone, ça nous fait gagner du temps mais ça nous fait l'accélérer aussi»

ANNE-CLAIRE DELVAL, Sophrologue et coordinatrice pour le Luxembourg de La Bulle de Repos

on parle du droit à la déconnexion, ce n'est pas seulement celui du monde professionnel vers la sphère privée. Aujourd'hui, une mère qui est au travail se retrouve sollicitée par e-mail ou par téléphone pour des tâches privées. Un smartphone, ça nous fait gagner du temps mais ça nous fait l'accélérer aussi. Et ça nous fait démultiplier le nombre d'informations qui arrivent à notre cerveau. On sait très bien que l'être humain est capable de s'adapter au changement mais là, ça va trop vite pour le cerveau, il n'arrive plus à gérer aujourd'hui la masse d'informations et la sollicitation constante qu'on lui impose.

Aujourd'hui, certaines grosses entreprises proposent une série de services tels qu'une crèche, une salle de sports ou un pressing. Finalement, ces infrastructures sont conçues pour que les salariés passent plus de temps auprès de leur employeur. N'est-ce pas propice à générer le burnout?

DELVAL Oui et non. Oui dans le sens où de toute façon quand on fait cela, c'est pour que les gens soient plus disponibles. Mais quelque part, ça peut aussi être objectivement quelque chose de valable: de savoir qu'on ne perdra pas de temps pour aller déposer ses chemises au pressing, qu'on pourra déposer son enfant facilement à la crèche, c'est quand même clairement quelque chose qui peut faire diminuer un stress. Maintenant, la question est de savoir comment cela est proposé et face à cela, quel type de travail est demandé.

Un salarié sur deux au Luxembourg est frontalier, et connaît en conséquence des temps de trajets élevés souvent ponctués de bouchons et de nombreux tra-

cas. Considérez-vous que les frontaliers soient davantage exposés au risque de burnout?

DELVAL Le burnout, c'est une exposition trop longue et constante à un stress. Le stress, il peut être de tout ordre. Alors oui les frontaliers sont peut-être plus exposés au risque de burnout, mais pas forcément. Cela dépend de leur façon de le gérer. Il existe des gens qui ont cette conscience de se dire: «J'ai fait mon travail, c'est fini». Les personnes en phase de burnout ont des syndromes comme le sentiment de ne plus être aussi efficace qu'elles le voudraient. Alors, cela les met en stress et c'est le chien qui se mord la queue. Les frontaliers sont certes exposés à la

problématique du transport, mais il existe des injonctions extérieures au monde du travail. Aujourd'hui, on vous dit de bien manger, bien s'hydrater, bien dormir huit heures, bien travailler, bien

rester en contact avec ses amis, bien mener sa vie de couple, etc. Quand vous additionnez tout cela, vous arrivez à un total qui va bien au-delà des 24 heures. C'est là aussi la pression sociale du «il faut être beau, gentil, souriant, une bonne mère, un bon père». Si quelqu'un n'a comme stress que ses temps de transports embouteillés - ce qui n'est pas rien entendons-nous bien - mais qu'il commence dès son retour chez lui à souffler, marcher, se détendre, avoir une activité physique régulière, mettre des priorités ça et là; il ne sera pas forcément plus exposé au risque de burnout qu'un résident qui travaillerait de manière automatisée jusqu'à pas d'heure.

Combien de temps faut-il pour sortir d'un burnout?

DELVAL On dit qu'en moyenne, il faut un an pour se remettre d'un burnout. Pour récupérer le niveau d'énergie suffisant, pour remettre en route les fonctions cognitives qui sont à plat et les fonctions physiques qui sont fatiguées, il faudra un an pour qu'après on fonctionne à un rythme qui sera forcément différent d'avant, mais cela ne veut pas forcément dire changer de travail ou tout casser. Il n'y a pas de règle particulière à ce propos, cela dépend aussi de la façon de se réintégrer dans l'entreprise et comment celle-ci est capable de réinsérer le salarié après une longue période d'absence. Cela dépend aussi des fonctions puisque ce sont souvent des gens qui ont des fonctions importantes et/ou sont toujours extrêmement investis, engagés, motivés, travailleurs. La question est alors de savoir comment envisager cette fonction autrement?