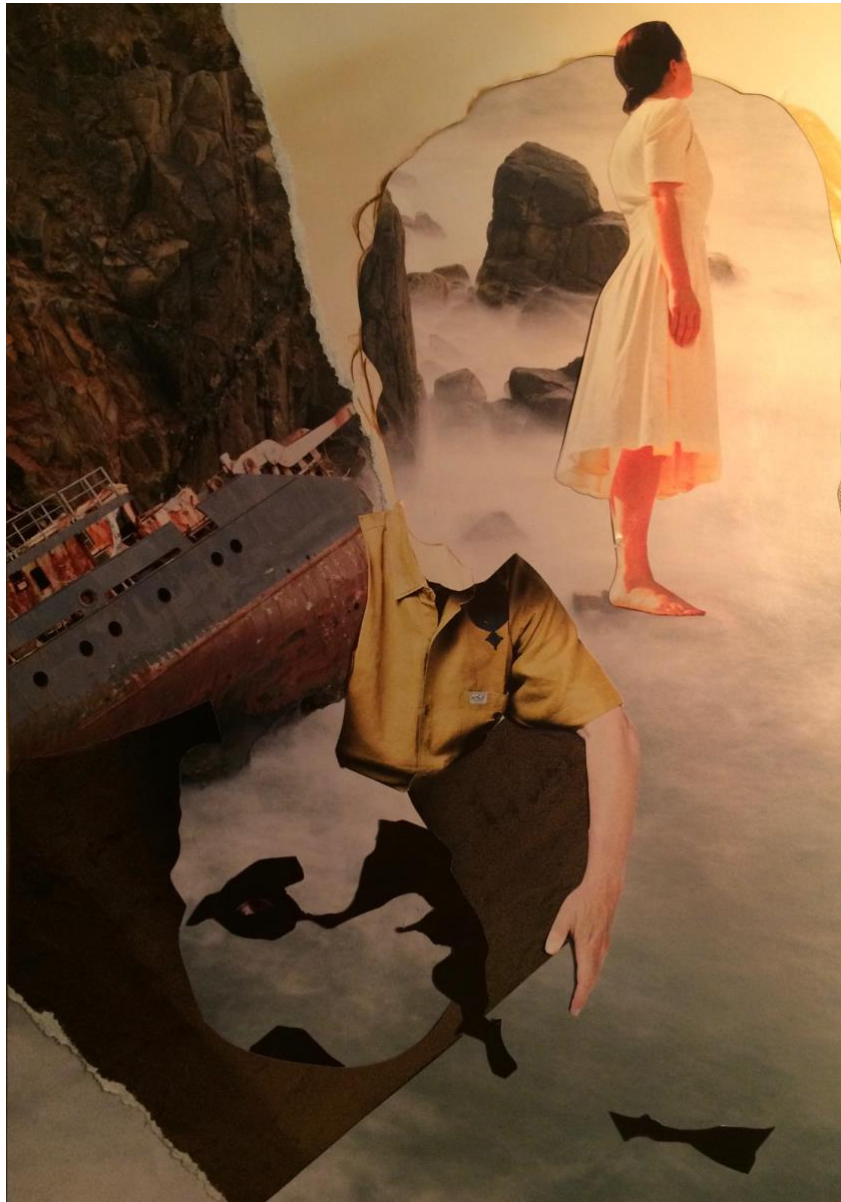


UN DISPOSITIF D'ATELIER D'EXPRESSION ARTISTIQUE
POUR PREVENIR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DES AIDANT.ES



« Le Naufrage » : collage réalisé par Isabelle von Muralt

« ...les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consommer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. »

Dr. Freudenberg, 1980

RÉSUMÉ

Bien que le burn-out¹ soit aujourd'hui un phénomène que l'on rencontre de plus en plus fréquemment dans tous les milieux professionnels et niveaux hiérarchiques, il a été démontré que les professionnel·les de la relation d'aide y sont particulièrement exposé·es. Malgré le coût très important que cette maladie génère pour les entreprises, celles-ci peinent à mettre en place des mesures de prévention et ne la reconnaissent pas comme maladie professionnelle bien que le lien avec le travail soit un des critères principaux qui permet de la distinguer d'une dépression. Constatant que le déni de la souffrance des employé·es concerné·es par un épuisement professionnel (EP)² était un élément central à prendre en compte autant du point de vue des entreprises que des personnes malades, j'ai orienté mon propos sur le développement d'un dispositif art-thérapeutique de prévention de l'épuisement professionnel par le biais de la formation continue. En effet, pour pouvoir aborder cette problématique en amont sans renforcer l'attitude de déni, il est à mon sens nécessaire d'adopter un angle d'approche indirect et non-confrontant qui permette d'obtenir l'adhésion à la fois des responsables d'institutions et des employé·es. La formation aurait pour but de permettre aux employé·es de travailler sur les facteurs de risque endogènes en renforçant leurs capacités à identifier, affirmer et respecter leurs limites, à consolider une posture relationnelle qui ait du sens et à nourrir leur capacité à répondre à leurs besoins en se ressourçant lorsqu'ils/elles vivent des situations de stress chronique.

¹ Bien que le terme de « burn-out » soit fréquemment utilisé dans la littérature et dans les médias, je préfère employer le terme francophone d'« épuisement professionnel » qui désigne le même syndrome (voir définition au point 1.2) mais qui à mon sens est moins galvaudé.

² Pour ne pas trop alourdir le texte, j'emploierai par endroits l'abréviation EP pour « épuisement professionnel ».

Introduction

Durant plus de dix ans, j'ai accompagné des personnes durablement exclues du marché de l'emploi, notamment suite à un épuisement professionnel (EP), par le biais d'entretiens de coaching individuel et de divers ateliers d'expression artistiques dans le cadre d'une institution socioéducative. Forte de ces expériences, j'ai acquis la conviction que l'expression artistique encadrée par un.e art-thérapeute est un moyen utile et efficace pour aider les personnes concernées par ce fléau³. Dans cet article, je mettrai en évidence les raisons pour lesquelles je considère que les dispositifs d'expression artistiques ont leur place en entreprise dans le cadre d'une politique de prévention sous la forme d'une formation continue destinée en particulier aux professionnel·les de la relation d'aide.

L'épuisement professionnel

Il est aujourd'hui communément admis que l'épuisement professionnel touche désormais tous les métiers et toutes les fonctions et qu'un pourcentage important des travailleurs et travailleuses en Suisse se sent stressé au travail voire épuisé. Le nombre de personnes concernées est si important que l'EP est devenu un enjeu économique et sociétal. Selon une étude de Santé Suisse, le stress coûterait plus de 6 milliards de francs par année aux entreprises (Abbet & Louis, 2017).

Thème souvent traité par les médias, l'EP est régulièrement confondu avec la dépression. Mais ce syndrome n'est pas un état, c'est un processus qui évolue lentement dans le temps. Conséquence du stress chronique, il a une incidence sur l'équilibre psychologique des personnes, mais ses causes et traitements sont différents d'une dépression. L'EP est un phénomène physique d'usure, long et évolutif.

L'analyse de la littérature attire notre attention sur deux caractéristiques de l'EP qui permettent de le distinguer de la dépression. Premièrement, les recherches nous invitent à distinguer les facteurs exogènes (liés à l'environnement professionnel ou privé) des facteurs endogènes (liés au profil de la personne, ses qualités personnelles ou son mode de fonctionnement). Elles soulignent que durant ce long processus et dans les différents stades qui peuvent y mener, le phénomène de déni de ses besoins et l'ignorance des symptômes physiques par la personne sont cruciaux.

Deuxièmement les scientifiques ont identifié un profil type des personnes à risque qui présentent des caractéristiques communes. Selon Catherine Vasey le profil des victimes d'épuisement professionnel sont des employé.es très compétent.es qu'elle désigne par le « type fort ». Ces personnes sont habituellement capables d'assumer une lourde charge de travail et de faire face sans difficultés à des situations de stress sans se plaindre. Ce sont des employé.es sur lequel.les leur hiérarchie peut s'appuyer, « lorsqu'ils leur délèguent une tâche, ils savent que le travail sera bien fait et en respectant les délais ». De plus, ces personnes sont très engagé.es dans leur travail, hyper exigeantes envers elles-mêmes, et très soucieuses de la qualité de leur travail. Elle mentionne aussi une caractéristique spécifique aux professions du social à savoir que les profils à risque ont une grande compétence pour identifier le besoin des autres et y répondre plutôt que de prendre en considération leurs propres besoins (Vasey, 2019).

Puisque les personnes particulièrement à risque ont des caractéristiques communes (type fort) et que l'entourage peut jouer un rôle clé dans l'identification de ces comportements, on peut supposer que des collègues bien informés sur la question pourraient avoir un rôle préventif si l'occasion leur est donnée d'en parler dans un contexte bienveillant.

³ Pour la spécialiste Catherine Vasey, le sentiment d'épuisement émotionnel peut être considéré comme un indicateur significatif de l'EP. Selon le rapport de l'OFS, il concerne 4% des personnes interrogées. Elle en déduit que « le stress chronique concerne 34,4% des travailleurs en Suisse mais que 4% souffriraient effectivement d'un burn-out » (Vasey, 2014)

Les spécificités des aidant.es

Pour les professionnel·les de la relation d'aide le risque d'épuisement relationnel est à mettre en lien avec la poursuite d'un idéal, basé sur l'empathie et le besoin d'agir face aux injustices ou avec la question de la forte charge émotionnelle que portent les intervenant·es du social et le risque d'excès d'empathie ou au contraire de maltraitance qu'elle peut engendrer si elle n'est plus contenue. Une dernière spécificité importante à retenir dans le monde des soignant·es, est qu'une demande d'aide est souvent interprétée comme un signe d'incapacité à en apporter.

En effet, les professionnel·les de la relation d'aide sont particulièrement exposé·es au risque d'épuisement professionnel. Perte de sens, surcharge administrative, nouveaux styles de management, contraintes budgétaires de plus en plus strictes, précarité et complexité croissantes des problématiques des bénéficiaires sont le lot d'un grand nombre de travailleurs dans les institutions sociales et de santé. Les professionnel·les travaillent sous pression constante, dans un climat d'urgence face aux difficultés de leurs bénéficiaires ; ils/elles ont peu de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et manquent d'échanges de qualité avec leurs collègues. « Avec la rationalisation du travail et malgré les injonctions au partenariat et à la coordination, les temps de travail en équipe, de rencontres informelles, de régulations institutionnelles, de groupes d'échanges ont été fortement réduits » (Ravon, 2009, p.65). La crise sanitaire consécutive à l'épidémie de Covid 19 n'a évidemment pas arrangé la situation.

La nature même du travail effectué par les professionnel·les de la relation d'aide les expose à un risque d'épuisement relationnel lorsque la motivation de leur engagement suppose de poursuivre un idéal basé sur l'empathie et le besoin d'agir face aux injustices générées par le système économique et politique actuel. Elles le font en donnant de leur personne sans compter. Les soignant·es sont victimes d'usure professionnelle car ils/elles « entretiennent un trop grand idéal et finissent par se sentir coupables de ne pas l'atteindre (...) ils/elles sont d'un altruisme absolu, au point d'avoir l'impression de ne jamais en faire assez pour le salut de l'humanité » (Monbourquette, 2009, p.87). Pour Ravon, « affecté par la personne qu'il aide, parce que cette rencontre révèle des injustices qui lui sont insupportables ou qu'elle actualise des éléments douloureux de son histoire personnelle » (Ravon, 2009, p.62), le ou la professionnel·le est confronté·e à une lourde charge émotionnelle. De nombreux·ses professionnel·les agissant en fonction de valeurs altruistes s'épuisent en allant au-delà de leurs limites personnelles, en s'oubliant pour tenter de remplir la mission qu'ils/elles se sont donnée.

Une autre particularité de l'épuisement professionnel dans le domaine de la santé et du social est la suivante. Bien que le thème de l'EP soit aujourd'hui de plus en plus fréquent et connu, de nombreux professionnel·les pensent encore que c'est en cachant son malaise qu'il pourra disparaître. Le premier défi pour prévenir cette pathologie est donc de « lever le voile sur un sujet surmédiatisé qui reste malgré tout encore tabou, et ce particulièrement dans le monde des soignants où demander de l'aide révèle son incapacité à en apporter ? » (Robbe-Kernen & Ketari, 2014, p. 1787). Cette particularité est mise en évidence par un autre auteur selon lequel les aidants « osent rarement demander de l'aide, craignant d'être jugés incapables et incompetents aux yeux de leurs confrères ou de leur patron » (Monbourquette, 2009, p.87).

Il est donc fondamental que les travailleurs et travailleuses sociales et les responsables des ressources humaines soient conscient·es de l'importance de préserver un équilibre entre les tâches usantes et les activités ressources. En cas de déséquilibre, une personne qui demande de l'aide ne devrait en aucun cas être renvoyée ni à une incapacité à prendre soin de soi ni à en apporter aux autres. Au contraire elle devrait être soutenue et encouragée dans sa démarche.

Le rôle des responsables en ressources humaines

Dans cette perspective, un dispositif de prévention de l'EP devrait s'adresser à un large public et ne pas se focaliser uniquement sur les profils à risque. Ce dispositif devrait également offrir un cadre bienveillant afin que des échanges puissent se faire entre pairs. De plus, si on considère que la problématique de l'épuisement professionnel relève d'une responsabilité commune de l'employé·e et de son employeur, il est du devoir de l'employeur de fournir à ses employé·es des formations continues leur permettant de développer des compétences personnelles et professionnelles pour s'en prémunir.

Or, l'analyse des différents catalogues de formation continue destinés aux professionnel·les de la relation d'aide révèle que la thématique de l'épuisement professionnel n'est quasiment jamais mentionnée explicitement en tant qu'objectif de formation continue. Cela peut être mis en lien avec le refus de reconnaître officiellement l'EP comme une maladie professionnelle alors que « l'acceptation de cet état comme maladie professionnelle permettrait de reconnaître cette pathologie en constante augmentation. Les patients pourraient être mieux pris en charge, leur réinsertion professionnelle serait facilitée et la prévention serait renforcée » (Le Matin, 2019).

Je peux aussi avancer l'hypothèse que le manque de reconnaissance accordée à cette pathologie par les entreprises et les assurances, fait perdurer une tendance à considérer l'épuisement professionnel comme une maladie honteuse, témoignant d'une défaillance individuelle dans un monde professionnel ultra compétitif, orienté vers la performance et le maintien des apparences. Selon la docteure Robbe-Kernen « parler de cette pathologie est relativement aisé mais s'en avouer victime et chercher les ressources pour y remédier est une tâche bien plus ardue qu'on ne le pense » (Robbe-Kernen & Ketari, 2014, p.1787).

Déni de la part des personnes concernées, manque de reconnaissance accordée à la pathologie et stigmatisation de l'épuisement découlant d'un processus d'usure lié au stress chronique... En attendant que les mentalités évoluent, j'avance l'hypothèse que pour avoir le soutien des directions d'institutions et faciliter l'engagement des travailleurs et travailleuses sociales dans le projet, il est préférable de ne pas mentionner l'épuisement professionnel comme objectif explicite mais de mettre l'accent sur les compétences ou savoir-être que la prestation peut permettre de développer ou de consolider.

Les bénéfices d'un dispositif d'expression artistique dans un contexte professionnel

Reste encore à démontrer en quoi un dispositif basé sur l'expression artistique peut répondre aux besoins des employé·es à risque et leur permettre d'acquérir des comportements protecteurs ou préventifs. La tâche n'est pas aisée car dans les catalogues de formation continue destinés aux aidant·es (du domaine social, santé ou enseignement), les approches pédagogiques basées sur l'expression artistique sont rares. Par contre, les formations ayant pour objectifs de développer des compétences personnelles en lien avec les émotions, le stress, les ressources, les besoins, la communication, les valeurs ou le sens donné à son travail sont mieux représentées et fréquemment abordées par le biais de techniques telles que la Méditation de pleine conscience. Or plusieurs caractéristiques d'un dispositif art-thérapeutique montrent qu'il peut être une alternative intéressante pour prévenir l'épuisement professionnel dans le cadre d'une formation continue.

Pour commencer il convient de rappeler que le simple fait d'entrer dans un processus de création artistique est un moyen de se relaxer, de s'offrir un moment pour soi et par conséquent de lutter contre le stress (Jobin, 2010). Mais, comme nous allons le voir, le processus de création artistique

apporte bien d'autres bénéfices en lien avec le développement de compétences et de savoir-être pour se prémunir de l'épuisement professionnel. En effet, lorsqu'une personne entre en création, elle se connecte à ses ressentis et à son corps, elle s'offre la possibilité de s'arrêter et d'entrer en contact avec elle-même (Jobin, 2010, p. 29). La dimension ludique qui est liée à l'acte créateur permet de stimuler l'énergie vitale et est un antidote au « souci de performance et au perfectionnisme » (Jobin, 2010, p.34) qui a été identifié par plusieurs personnes que j'ai interviewées comme un facteur de risque important.

Puisque la spécificité de l'art-thérapie réside dans le fait de proposer des matériaux expressifs autres que la parole qui mobilise surtout l'intellect et le symbolisme, la rencontre entre l'art-thérapeute et les personnes qu'il/elle accompagne, va se vivre au travers de sons, d'images, de mouvements ou de jeu scénique. Axée sur l'acte créateur, la méthode art-thérapeutique permet de déconnecter le mental pour explorer une problématique de manière expérientielle en s'éloignant des théories que nous avons construites pour la comprendre. Cette manière d'éclairer différemment un aspect de notre vie est facilitée par l'ancrage corporel, le développement de l'imagination et la capacité ludique. De plus, l'acte de créer procure du plaisir qui est un moteur de changement et, en mettant temporairement le plan verbal et la rationalité de côté, il peut permettre à des qualités méconnues de la personne de se manifester pendant la création. Le processus créatif est donc aussi un moyen pour permettre le déploiement des ressources des personnes (Stitelmann, 2006).

La méthode art-thérapeutique répond ainsi à plusieurs besoins et objectifs évoqués précédemment en lien avec la prévention de l'épuisement professionnel. Qu'il s'agisse de stimuler l'ancrage corporel, de développer l'attention portée à soi-même, à ses besoins et ses limites ou de prendre conscience de ses ressources, le processus artistique accompagné par un-e professionnel-le se présente comme une méthode et un outil pertinent.

Dans le contexte professionnel, l'art-thérapie permet d'optimiser la créativité, de découvrir de nouvelles compétences professionnelles, d'améliorer la communication et de renforcer la cohésion de groupe (Evers, 2010, p. 192). Mais qu'en est-il du développement de compétences et des savoir-être utiles dans le cadre professionnel spécifique des travailleurs sociaux ?

Le processus de création artistique pour soutenir les aidant-es

Pour les aidants, un des éléments menant à l'épuisement est la surcharge émotionnelle et la difficulté à contenir les affects vécus dans le cadre de la relation qui « actualise des éléments douloureux de son histoire personnelle » (Ravon, 2009, p.62). Dans ses recherches, Lisa Hermann avance l'idée que dans le cadre d'une relation thérapeute-patient, les professionnels peuvent parfois être habités par les images violentes qui leurs sont transmises par les récits ou les productions de leurs patients. Partant du constat que ces images perturbent les thérapeutes, Lisa Herman a développé une méthode qui permet aux aidants d'acquérir des connaissances utiles à leur pratique de la relation d'aide à partir du processus de création. Elle ajoute que la création artistique permet de travailler sur les émotions ou les ressentis corporels liés à ces images violentes pour éviter qu'elles les habitent et génèrent une surcharge émotionnelle (Hermann, 2000).

Puisque le sens donné à son travail et la reconnaissance sont des ressources importantes sur le lieu de travail (Vasey, 2017), concevoir la relation comme une co-construction est fondamental pour éviter l'épuisement professionnel des travailleurs sociaux car cela permet de redonner du sens à l'aide qu'ils procurent aux personnes et de rendre les bénéficiaires acteurs. Être en contact avec les ressentis et émotions surgissant dans le cadre d'une relation avec une personne aidée peut donc être considéré comme une compétence fondamentale chez les travailleurs sociaux. En partageant consciemment certains aspects issus de sa sensibilité avec la personne aidée, l'aidant établi non-seulement une relation de confiance qui génère la reconnaissance, mais il s'appuie sur ses ressentis et émotions pour

identifier et distinguer ce qui lui appartient de ce qui appartient à l'autre personne. Comme nous l'avons vu précédemment, la gestion des émotions et des limites de la relation sont étroitement liées à la prévention de l'épuisement professionnel.

Or, en référence à Winnicott, je peux avancer l'idée que le processus de création artistique est un moyen privilégié pour développer des compétences relationnelles nécessaires à la co-construction d'une relation d'aide. En s'appuyant sur le jeu et la création à deux, cet éminent pédopsychiatre a développé la méthode du « squiggle » et démontré qu'elle permettait d'expérimenter le processus de co-création au sein d'une relation et à partir d'une expérience artistique.

Dans le cadre d'une formation, le fait de s'engager dans un processus de création à deux permettrait donc à des professionnels de la relation d'aide de prendre conscience de leur positionnement et d'envisager des moyens de le faire évoluer afin de développer de nouvelles compétences professionnelles. Selon la méthode art-thérapeutique, la formation devrait inclure un temps de réflexivité en fin de processus pour permettre aux participant-es de revenir sur l'expérience vécue pendant le processus de création et de faire appel aux mots et au langage rationnel pour transposer les découvertes faites pendant la création dans la vie quotidienne ou professionnelle (Stitelmann, 2006).

La construction d'un savoir, savoir-faire, savoir-être à partir de l'expérience de la création artistique doit encore être promue, démontrée, argumentée pour pouvoir se développer et être reconnue. L'atteinte de cet objectif suppose un grand travail de communication auprès des décideurs, des responsables RH et des futurs participants afin que le processus de création artistique soit reconnu non seulement comme un moyen efficace pour se détendre et se ressourcer mais également comme un moyen d'accéder à une meilleure connaissance de soi (limites, besoins, posture professionnelle, valeurs) dans le but de consolider ou développer des compétences professionnelles. Les notions de pleine conscience comme moyen de revenir au présent, à son corps et/ou comme ancrage pour se recentrer, mieux gérer ses émotions et être à l'écoute de soi étant plus familières et largement reconnues, je souhaite m'appuyer sur cet état de fait pour faire le lien avec le processus artistique puisque le corps, la sensorialité, l'attention à soi et aux autres dans le moment présent sont au cœur du processus de création.

Conclusion

La vision qui sous-tend cet article sur la prévention de l'EP chez les professionnel·les de la relation d'aide s'articule sur trois volets. Le premier suppose que le risque soit reconnu en tant que tel et non comme un signe d'incompétence. Le second prône que sa prévention soit admise comme étant une responsabilité commune des employés et des employeurs. Le troisième démontre en quoi le processus création artistique est un moyen utile pour développer des comportements préventifs.

Reconnaître le risque c'est reconnaître les défis auxquels sont confrontés les aidant-es et admettre qu'ils et elles ont besoin de développer des compétences de savoir-être, tant relationnelles qu'émotionnelles tout au long de leur carrière. Admettre que la prévention relève d'une responsabilité commune, implique que les employé-es acceptent qu'ils/elles ont besoin de moments pour prendre du recul sur leur pratique, et que l'entreprise offre à ses employé-es des opportunités pour le faire sur leur temps de travail.

Proposer un dispositif art-thérapeutique sous forme de formation continue, est une solution concrète pour les employeurs qui reconnaissent le risque d'EP encouru par certain-es de leurs employé-es et souhaitent s'impliquer dans une démarche de prévention. Pour les employé-es, le dispositif contribue à la prévention de ce syndrome en offrant une formation continue pour prendre le temps et le recul nécessaire pour questionner leur positionnement dans leur cadre professionnel. Ce questionnement

se fait de manière non-stigmatisante puisqu'il s'agit de se former et non de traiter un problème ou une défaillance personnelle. En passant par l'acte créateur, en mobilisant le corps et en offrant un lieu pour exprimer des émotions, la journée de formation peut être révélatrice de fragilités pour certaines personnes et/ou d'un besoin d'effectuer certains changements dans la manière de travailler pour ne pas sombrer dans l'épuisement.

En espérant que cet article contribuera à ouvrir les portes des entreprises et institutions sociales à des dispositifs art-thérapeutiques destinés aux employé.es, j'aimerais relativiser mon propos en proposant une réflexion qui concerne le facteur genre. En effet, la majorité des soignant-es étant des femmes, la question de l'épuisement professionnel doit être considérée en lien avec la vie privée. Les femmes travaillant à temps partiel et avec une famille à charge cumulent les facteurs de risques d'épuisement, qui dans ces cas-là devrait plutôt être considéré comme un épuisement multifactoriel lié à la difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle. Si l'épuisement parental reste de nos jours une thématique peu développée dans la littérature spécialisée relative à l'EP, mon hypothèse est que certaines caractéristiques des profils à risque que nous venons de voir se retrouvent aussi dans la manière de vivre son rôle parental et mènent ainsi à un épuisement cumulé, à la fois professionnel et parental. Selon cette hypothèse, un travail sur la gestion des limites entre soi et les autres, sur l'identification de ses besoins et la capacité à y répondre apparaît comme indispensable à la prévention de l'épuisement.

Pour conclure, j'aimerais situer la thématique de l'épuisement professionnel des femmes soignantes dans le contexte plus large de la crise climatique. Il est flagrant pour moi que l'explosion des cas d'EP est le reflet de ce qui vit notre planète : une surchauffe et un épuisement de ses ressources. On y retrouve aussi l'attitude de déni chez la plupart des décideurs. Nous savons qu'il est aujourd'hui indispensable de développer notre créativité pour imaginer comment transiter vers un nouveau modèle de société et vers d'autres manières d'être en relation avec soi, avec les autres et avec la planète. Pour Jean-Philippe Challandes⁴, un des leviers pour favoriser la transition écologique et sociale se situe dans notre capacité à focaliser sur le processus plutôt que sur le résultat. Être dans le « flow », en contact avec ses sensations, apprécier le jeu, vivre le moment présent et se laisser surprendre par le résultat : tout cela est inhérent au processus de création artistique.

Isabelle von Muralt, art-thérapeute, diplômée fédérale, juin 2022

⁴ The Evolution of Power, interview de Jean-Philippe Challandes, <https://vimeo.com/showcase/9265506>

OUVRAGES

Evers A. (2010), *Le grand livre de l'art-thérapie*, Paris :Eyrolles.

Jobin A-M. (2010), *Le nouveau journal créatif, à la rencontre de soi par l'écriture, le dessin et le collage*, Montréal : Le jour.

Monbourquette J. (2009), *Le guérisseur blessé*, Montréal : Novalis.

Vasey C. (2017), *Rester vivant au travail, guide pour sortir du burnout*, Malakoff : Dunod.

ARTICLES

Chiche S (2011), Winnicott psychanalyste de l'enfant, in *Sciences Humaines* (n°231), p. 52-57.

Stitelmann J. (2006), Créer pour vivre, in *Chemins de Résilience*, HUG, Genève, p. 121-128.

Hermann L. (2000), A methodology for arts-based reasearch-entering the worm hole : inviting clients' disturbing images into liminal space, in *Poiesis: a journal of the arts and communication, (Vol. 2), Canada: EGS Press, p. 70-74.*

Métraux J.C. (2007), Nourrir la reconnaissance mutuelle, in *Le journal des psychologues* (n°252), p. 57-61.

ARTICLES TELECHARGES

Ravon B. (2009), *Repenser l'usure professionnelle des travailleurs sociaux*. Récupéré le 6.3.2019 de <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-60.htm>

Robbe-Kernen M. & Ketari R. (2014), *Les professionnels de la santé face au burnout*. Récupéré le 6.3 2019 de www.revmed.ch

Vasey C. (2009), *Prévenir le burn-out : une co-responsabilité individu-organisation?* Récupéré le 10.3.2019 de <https://www.e-periodica.ch/digbib/view?pid=res-001:2009:67::771#303>

SITES INTERNET

Abbet M. & Louis C. (2017), sommaire de l'émission Temps présent « le burn-out, à qui le tour ? » du 16 mars 2017. Récupéré le 18.4.2019 de <https://pages.rts.ch/emissions/temps-present/8352528-burn-out-a-qui-le-tour.html>

CORAASP, Coordination romande des Associations d'Action pour la Santé Psychique (2019), « Formations Coraasp 1er semestre 2019: programme complet », *Cours et interventions>Formations Coraasp 1er semestre 2019: programme complet*. Récupéré le 10.4.2019 de www.coraasp.ch

FEGEMS, HG, HUG, imad, Coordination de la formation continue du réseau santé social (2019), « Formation continue du réseau santé social 2019 ». Récupéré le 16.4.2019 de https://www.hospicegeneral.ch/sites/default/files/content/files/catalogue_de_formation_continue_2019.pdf

GRAAP, Fondation Groupe d'Accueil et d'Action Psychiatrique (2019), « Catalogue des formations « bien-être ». Récupéré le 10.4.2019 de www.coraasp.ch.

HEP, Haute école pédagogique Vaud (2018), *Offre de cours 2018-2019*. Récupéré le 18.4.2019 de <https://candidat.hepl.ch/cms/accueil/formations-continues/formation-continue-attestee/offre-de-cours/programme-annuel-de-cours/rechercher-un-cours.html>

EESP, Haute école de travail social et de santé (2019), *formation continue>formations courtes*. Récupéré le 17.4.2019 de <https://www.eesp.ch/formation-continue/formations-courtes>

Le Matin (2019), « Conseil National : Le «burn-out» ne sera pas une maladie pro en Suisse », Le Matin du 15.2.2019. Récupéré le 18.4.2019 de <https://www.lematin.ch/suisse/burnout-maladie-pro-suisse/story/23787173>

PARS ; Pôle Autonome de Recherches Sociales (2018), « Les formations continues ». Récupéré le 18.3.2019 de https://www.reiso.org/images/documents/pars_ formations_ 2019_ 2020.pdf

REISO, Revue d'information sociale (2019), *Plateforme formation*. Récupéré le 17.3.2019 de <https://www.reiso.org/plateformes/formation>

Vasey C. (2019), *No Burn-Out, rester vivant au travail*. Récupéré le 18.4.2019 de <https://www.noburnout.ch>

Vasey C. (2013), « Des chiffres précis sur l'évolution du burn-out en Suisse ». Récupéré le 18.4.2019 de <https://blogs.letemps.ch/catherine-vasey/2013/06/14/des-chiffres-precis-sur-levolution-du-burn-out-en-suisse>