

CLINIQUE BURN OUT



DR BERTRAND ANTHONY
COACH SANTÉ

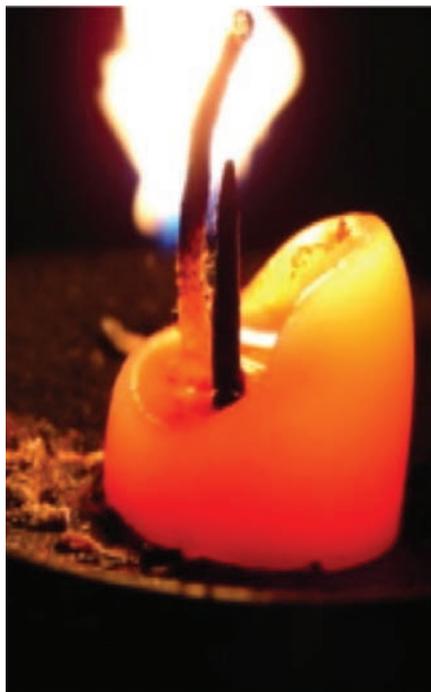
...quand la flamme s'épuise....

Le burn out est la maladie du déni de soi. C'est une maladie dont on parle énormément depuis quelques mois, on dit que c'est le mal de ce nouveau siècle et pourtant il remonte à plus de 50 ans !

Graham Green en a parlé la première fois en 1960 dans un livre intitulé « *a burn out case* ». Son héros, Query, un riche architecte est allé s'exiler au Congo dans une communauté de Léproux. Là-bas après s'être énormément investi dans son travail bénévole il a craqué et est tombé en dépression. Il a été diagnostiqué de Burn Out par le médecin de la communauté.

Celui-ci a fait un rapprochement avec les malades lépreux. Ce terme était utilisé dans les léproseries pour parler des cas où la maladie trouvait un arrêt après qu'il y ait eu perte des doigts et des orteils. Le mal s'est tari, consumé, le patient est un burn out case. Il a perdu avant de guérir tout ce qui est susceptible de se consumer. Ainsi le Burn Out, maladie qui brûle tout de l'intérieur est il aussi un signe d'une guérison, d'un dépouillement, d'une libération. C'est l'ambiguïté de cette maladie : syndrome d'épuisement et possibilité de changement !

C'est en 1969, dans un article signé H.B. Bradley « *Community-based treatment for young adult offenders* » publié dans Crime and Delinquency que l'expression « *Burn Out* » fait son entrée dans le



domaine de la psychologie en désignant un stress particulier lié au travail.

En 1980 Freudenberg publie un livre (L'épuisement professionnel : La brûlure interne) sur l'épuisement professionnel où il écrit : « *En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu compte que*

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 consumer 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 ».

Freudenberg avait mis en place dans les années 60 des cellules de soutien pour les jeunes drogués : les free clinics.

Il s'est aperçu que beaucoup de bénévoles arrêtaient brutalement leur travail et se trouvaient dans des situations de dépressions avancées.

Il en a décrit le phénomène de Burn Out qui est lié, selon lui, surtout à des métiers d'aide. Ces métiers nécessitent une flamme intérieure et un engagement personnel important. Au départ le terme de Burn Out est utilisé pour des toxicomanes, vidés, qui sont à bout.

En aérospatiale, le moment où une fusée, après avoir trop rapidement brûlé tout son carburant, retombe au sol, est appelée burnout. L'image de la fusée qui retombe car elle a brûlé son carburant trop rapidement provoquant une surchauffe qui brûle l'intérieur est très parlante. Les

ressources internes se consomment même si l'extérieur paraît intact.

Le Burn Out ou comment ne pas rompre le fil

Le burn out n'est pas une pathologie du manque mais du « trop » comme pour les toxicomanes.

Les victimes ont trop de tout : trop de travail, trop de pression, trop de contraintes, trop de stress et pas assez de place pour elles-mêmes. Il y a trop de vitesse, trop d'objets, d'échanges et de combustion mentale et physique.

Les victimes du Burn Out ne sont ni des paresseux ni des inadaptés. Ce sont des personnes brillantes qui s'investissent énormément et sont très idéalistes, souvent perfectionnistes.

On peut rapprocher le Burn Out d'une maladie du moyen âge qui touchait les moines les plus pieux : l'acedie. C'était un trouble mélancolique, ils éprouvaient soudainement un immense sentiment de vide, d'angoisse et de remise en question de leur foi.

Aujourd'hui apparaît une autre forme qui peut conduire au Burn Out : c'est le syndrome d'Hubris, ou le syndrome de la démesure.

Le concept d'hubris est tiré non seulement de la philosophie grecque – on le retrouve chez Platon et Aristote –, mais également du théâtre, où il permet de raconter de grandes épopées, où le succès monte à la tête du héros, qui prétend se hisser au rang des dieux ; il est alors impitoyablement remis à sa place par Némésis, la déesse de la vengeance. L'hubris grec renvoie à la démesure et à ses conséquences funestes.

Malheureusement, il n'existe pas en français d'équivalent satisfaisant au mot anglais hubris. Une approximation serait « orgueil démesuré ». Mais le champ

sémantique du terme anglais est beaucoup plus large : il associe narcissisme, arrogance, prétention, égoïsme, voire manipulation, mensonge et mépris. Le terme renvoie également à un sentiment d'invulnérabilité, d'invincibilité et de toute-puissance, en y associant un certain pathétique. Comme le narcissisme, l'hubris désigne aussi un manque d'intérêt pour tout ce qui ne concerne pas le sujet personnellement, une absence générale de curiosité. La caractéristique principale de l'hubris est qu'il est visible de tous, sauf du principal intéressé et de ses fidèles. Il y a perte de sens et brutalement un jour la personne se réveille et ne peut plus avancer, ni bouger, et se retrouve sans volonté.

Symptomatologie

1. Généralités

Le Burn Out se manifeste par 3 symptômes :

- l'épuisement émotionnel,
- la dépersonnalisation,
- le sentiment d'incompétence.

Freudenberg, le psychologue américain qui a défini le Burn Out, a posé une équation pour poser le problème :

Effort fournis >< résultat

Où quand les efforts fournis sont inversement proportionnels aux résultats.

Il y a plusieurs solutions pour résoudre cette équation.

La fuite : elle répond à l'instinct de survie et représente la première réaction face au stress. On fuit le travail et la famille. Mais le déséquilibre risque de se reproduire dans un nouvel environnement. La personne reproduira un Burn Out.

Diminuer les efforts fournis : on baisse son niveau d'investissement dans le tra-

vail, on réduit son périmètre d'investissement et on délègue davantage.

Au départ cette solution est satisfaisante, car on s'investit moins et on ressent moins de fatigue. Cependant, rapidement, moins d'effort aboutit à moins de résultat, ou à des résultats de moins bonne qualité. Il y a aussi une perte de plaisir, un sentiment d'inutilité et de sous-emploi. La satisfaction et l'estime de soi diminuent rapidement.

Augmenter les résultats. C'est la solution la plus satisfaisante en agissant sur les récompenses reçues. Cela signifie qu'il faut augmenter les signes de reconnaissance externes et internes. L'outil sera d'augmenter de façon significative les signes de reconnaissances internes dans un premier temps dans tous les domaines de sa vie :

- se faire du bien !
- besoins physiologiques : repos, activité physique, alternance de tâches,
- sécurité : priorité, valeurs,
- amour : affection pour mon entourage mes collègues, appartenance au groupe,
- estime de soi : remercier, se féliciter, s'encourager.

Ensuite les signes de reconnaissance externes viendront, lorsque la personne aura commencé à changer sa vision du monde.

2. Les Symptômes

L'épuisement émotionnel

L'épuisement émotionnel se manifeste quand les résultats ne sont pas à la hauteur, et que l'idéal que s'est fixé la personne n'est pas atteint.

La charge psychologique d'être confronté aux besoins et aux problèmes des patients peut vider la réserve émotionnelle du médecin. Le travail sur l'humain est forcément porteur d'une forte charge émotionnelle et la malade n'exprime pas forcément de la reconnaissance mais souvent de la revendication. Il est nécessaire d'établir une distanciation professionnelle pour se protéger. Le médecin pour se protéger davantage, deviendra insensible, car



CLINIQUE BURN OUT

il doit être fort. Il a des difficultés à entrer en relation avec les émotions de l'autre.

La dépersonnalisation

Il s'en suit une stratégie d'ajustement vis à vis de cet épuisement et la solution trouvée est la distanciation qui abouti à la déshumanisation.

Le John Wayne syndrome : le praticien devient impassible et nie tous les problèmes, c'est une méconnaissance.

Le médecin en arrive jusqu'au cynisme, le patient devient un numéro. On met ses émotions de côté.

Le sentiment d'incompétence

Puis le médecin se sent incompetent car il n'arrive plus à fournir ce qu'il croit que l'on attend de lui.

La diminution de l'accomplissement personnel abouti à un sentiment d'être inefficace, il commence à douter de ses capacités et ne se sent plus à la hauteur. Il s'en suit la dévalorisation de soi, la culpabilité, lié à la démotivation.

Sa réaction est de se suradapter et d'en faire encore plus, mais avec moins de résultat. Il se dévalorise encore davantage

Anamnese

1. Comment on y arrive

Il y a 5 phases par lesquelles passe un candidat au Burn Out.

Enthousiasme idéaliste.

Le professionnel nourrit des attentes sur-réalistes et idéalistes par rapport à son travail. Il manifeste une motivation excessive. Il se surinvestit, travail même chez lui. Il est souvent perfectionniste, toujours plus, toujours mieux, jamais satisfait de son travail. Le travail comble tous ses besoins, il y a suridentification avec les patients. Il est dans une vision idéale de son métier. Il néglige sa vie privée et ses besoins personnels. Le Burn Out se produit le plus souvent chez des personnes performantes, elles deviennent victimes de leur performance.

Stagnation. Les résultats ne sont pas à la hauteur, il réalise peu à peu que le travail

ne comble pas tous ses besoins. Il y a une diminution de l'enthousiasme, une perte de sens à ce que l'on fait, une perte de la valeur travail. Les premiers symptômes de fatigue apparaissent.

Frustration. Il ressent de la frustration devant son incapacité à changer le système, à délivrer les patients de leurs difficultés, à les soulager de leur souffrance. La fatigue, l'insatisfaction et la mauvaise humeur deviennent chroniques.

On n'obtient plus de signes de reconnaissance d'où le sentiment de frustration.

On se sent moins efficace, on est frustré par la qualité de son travail.

On s'interroge sur la valeur de son travail.

Apathie. Il se détache de plus en plus de son travail et s'en désintéresse. Il se détache aussi émotionnellement de ses patients. Travail à reculons, dépersonnalisation de la relation, on s'isole de plus en plus, on évite le contact avec les patients pour ne pas entrer en relation avec ses émotions. On travaille un minimum et par nécessité : il s'installe une automatisation décisionnelle. Il se protège en évitant les conflits et les défis en fournissant le moins d'effort possible. Il ne se préoccupe plus que de sa santé mentale et physique. Cette situation entretient la dévalorisation qui va provoquer le Burn Out.

Le désespoir. Phase ultime du Burn Out, il perd tout espoir de voir la situation évoluer positivement et perd confiance dans l'avenir. Certains abandonnent leur métier et d'autres se comportent comme s'il contrôlaient parfaitement la situation et que tout allait bien.

Les premiers symptômes révélateurs du burn out sont :

- vont au travail à reculons,

- dépersonnalisation de la relation,
- perte de sens au travail,
- perte de motivation,
- s'isole de plus en plus,
- ne coupe pas arrivé à la maison,
- fatigue après une nuit de sommeil.

Les signaux d'alerte sont une dégradation des relations avec l'environnement qu'il soit professionnel ou familial. On vous reproche votre irritabilité, votre insatisfaction permanente et vos humeurs.

Le Burn Out est précédé d'un Burn In. Le burn in, signifie surexposition photographique, il se traduit par du présentisme. Le médecin se suradapte pour compenser sa perte d'efficacité mais sans plus de résultat d'où un surmenage et un épuisement. Attention si :

- vous êtes sous pression depuis un certain temps déjà,
- vous éprouvez de la difficulté à dire «Non» à de nouvelles responsabilités,
- vous éprouvez de la difficulté à déléguer votre travail ou vos responsabilités à d'autres personnes,
- vous accomplissez trop de choses depuis trop longtemps,
- Vous vous sentez très tendus et épuisés,
- Vous êtes moins motivés, voire démotivés...

2. Les prédispositions au Burn Out

Une charge de travail qui devient trop importante, on veut en faire toujours plus, on nous en demande toujours plus, le travail prend toute la place.

L'autonomie diminue alors que les responsabilités augmentent : équation du burn out.

Exigence au travail - Pouvoir de décision

	FAIBLE	ÉLEVÉ
Faible	Travail passif Ennui	Travail surchargé stress - BO
Elevé	Travail détendu Facilité	Travail dynamique Stress positif

Le sentiment de reconnaissance diminue

On commence à s'isoler car on ne se sent plus compris par les autres.

Sentiment d'équité

Si on se sent en équité avec ses collaborateurs on est protégé, si non on peut passer en burn out. Si les valeurs personnelles ne coïncident plus avec les valeurs du travail la charge devient insupportable. Le Burn in se développe avant le Burn Out. C'est une surexposition photographique, du présentisme, on est là sans être présent. On est en surmenage.

Prédisposition au Burn Out :

- charge de travail trop importante,
- pas assez d'autonomie,
- une reconnaissance faible,
- l'isolement on se coupe de ses collègues et de la communication,
- justice et respect = équité avec ses collègues.

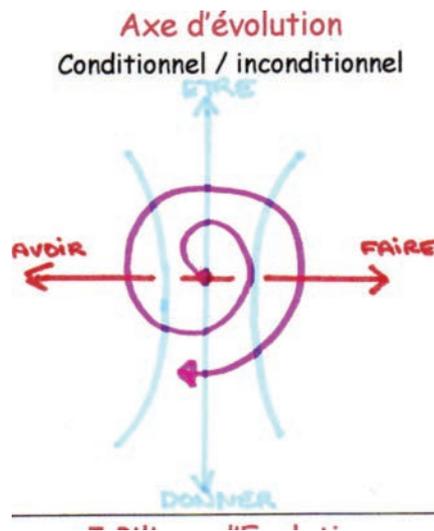
Burn out chez les soignants

Le Burn Out se développe plus facilement chez le soignant car il existe un lien avec le choix d'un métier d'aide dans la psyché personnelle. Il y a dans ses métiers une exposition répétée aux traumatismes psychologiques et à la douleur des malades. Les professions de santé refusent de reconnaître leur état et souvent font de l'autodiagnostic et de l'automédication. Ils aggravent leur état par manque de prise en charge. Ils sont fréquemment dans le déni. L'évolution du métier a favorisé l'apparition du burn out.

La gestion des cas médicaux est de plus en plus complexe, les plateaux techniques deviennent plus lourds et nécessitent des investissements importants, les patients revendiquent et vont à la confrontation.

1. Installation du Burn Out

Le burn out s'installe lorsque la personne reste sur un axe avoir et faire, qui est un axe de moyens. Elle n'évolue que sur cet axe. Au départ on fait pour avoir, on fait, on travaille, pour avoir une reconnaissance financière, une reconnaissance de



notre savoir-faire, une reconnaissance de nos compétences, de nos valeurs. La personne se laisse enfermer sur cet axe et les aller retour entre faire et avoir deviennent incessants et constituent de plus en plus le seul axe de développement.

Avec l'entraînement de l'axe faire et avoir, on se coupe de notre axe d'être et donner. On ne pense pas à notre être, notre « bien être » et on le sacrifie au dépend de l'avoir. Une idée fautive s'installe c'est que notre être dépend de notre avoir !

Cette course aboutit à un épuisement physique et intellectuel extrême.

La personne n'est plus « nourrie » par son être et ses réserves s'épuisent.

Elle met son savoir et ses connaissances au service du faire et elle en fait toujours plus au fur et à mesure que ses connaissances augmentent.

Elle oublie totalement de nourrir son être et elle n'arrive plus à donner, juste pour faire du bien.

Une grenouille que l'on met dans l'eau tiède ne se rend pas compte immédiatement qu'elle s'ébouillante parce que l'on fait chauffer l'eau. Elle s'y habitue d'abord puis à un moment elle est ébouillante. Si on l'avait jetée immédiatement dans l'eau bouillante elle en serait ressortie aussitôt. Le burn out s'installe sournoisement.

Les symptômes du Burn Out, sont perte d'efficacité, troubles de concentrations, estime personnelle basse, isolement, surcharge de travail, résultat insatisfaisant.

En réaction à ces symptômes, les malades voudront « compenser » en augmentant

le « faire » pour que l'avoir retrouve son niveau d'avant. C'est la suradaptation.

Mais en augmentant le « faire » les personnes vont au contraire aggraver les symptômes.

La fatigue va augmenter avec la surcharge de travail, le stress va augmenter car les résultats ne seront pas à la hauteur, le côté perfectionniste de beaucoup de victimes du burn out va augmenter leur insatisfaction dans leur travail.

Le mal être, la perte d'enthousiasme pour le travail ; la perte de l'empathie, sont autant de facteurs qui vont diminuer le résultat donc l'avoir et diminuer le résultat du faire.

Plus leur être sera mal, moins ils pourront donner ; et progressivement parce qu'ils ne donneront plus, ils seront coupés de leur environnement qu'ils ressentiront comme hostile.

L'épanouissement professionnel aura disparu et toutes les conséquences du burn out vont conduire la personne vers une déshumanisation complète. L'environnement deviendra hostile car il sera à l'opposé du don et en demanderont toujours davantage aux personnes qui les entourent. Au départ la compensation arrivera à faire semblant, la suradaptation permettra de croire que le phénomène est passager. Un jour « la machine » s'arrête et la personne est incapable de « faire » quoi que ce soit, même de se lever.

Il faut faire prendre conscience à la personne malade du rôle primordial de son être et de son « bien » être pour son équilibre personnel.

Il faut expliquer que si son être est bien il pourra donner davantage et en donnant plus il recevra plus en retour (en terme de reconnaissance et de bien être)

Seul cet être sain, lui permettra d'accomplir un acte de partage qui se fera par le don.

Don de son temps, don de sa personne, don de son sentiment à l'autre

Lorsque la personne aura réussi à trouver un autre équilibre entre ces deux composantes entre l'être et le faire, ce nouvel équilibre lui permettra de préserver au mieux sa santé en accord avec son écologie interne. Elle fera mieux avec moins d'effort, plus le niveau d'être évolue, plus la capacité de faire augmente : faire mieux avec moins d'effort et plus de plaisir

CLINIQUE BURN OUT

2. Comment on subit

Subir ou Créer
Réactif / proactif



ACCOMPAGNE LE
DES BESOINS HUMAIN

Nous subissons tous des contraintes, il nous est donné de choisir si nous subissons ou bien si nous créons à partir de ces contraintes.

Les manques sont des contraintes : elle deviennent contraintes quand je n'ai pas de prise dessus.

Soit je ne vois que le problème et je subis je suis sous la pression extérieure, sentiment de victime.

Le burn out est le résultat d'une accumulation de contraintes sur tous les plans physiques, émotionnel, intellectuel, spirituel. A partir d'un certain niveau de contrainte la personne est dépassée par leurs effets et ne maîtrise plus.

La contrainte a pris le pouvoir dans la vie du médecin.

La personne subit de plus en plus, car elle ne voit pas d'options et ne sait plus qu'elle a des moyens pour agir.

Elle a perdu son centre, ce qui est vraiment important pour elle et la zone des pressions est devenue tellement importante que la zone des possibles entre le centre et la zone des contraintes est écrasée et n'a plus de place.

La zone des contraintes, la pression que l'on subit, on est passif, entraîne la personne vers de sentiments négatifs vis à vis d'elle même (dévalorisation, perte de confiance) et vis à vis des autres (mauvaises relations, conflits permanents, la personne se renferme)

Cette vision du monde entraîne la personne vers le bas et me dévalorise (estime personnelle basse). Comme elle ne voit plus que la zone des contraintes elle se positionne en victime.

Le regard est orienté vers problème et contrainte et non pas solution. Elle ne voit que le négatif, et entretient le négatif et elle sélectionne les événements négatifs.

Cela provoque de la frustration et de l'agressivité et entretient et développe le Burn Out.

La première action à entreprendre est de faire prendre conscience du centre de la personne : qu'est ce qui est vraiment important pour la personne dans sa vie.

Qu'est ce qui a du sens, quelles sont les valeurs importantes, susciter l'envie d'aller vers.

En donnant une nouvelle et vraie dimension au centre on diminue la pression en diminuant la zone des contraintes (par phénomène de transfert sa taille diminue) car on a élargi la zone du centre.

On donnant une vraie dimension au centre, on redonne aussi du sens à la personne, et on permet de guérir l'ennui que ressent la personne, on la reconcentre sur son centre.

Ensuite il s'agit de faire prendre conscience de l'existence de la zone des possibles.

Aider la personne à agrandir la zone des possibles en lui faisant prendre conscience d'un état « idéal ».

Quand la personne a une vision de l'état idéal elle arrivera à identifier un besoin.

A partir de son besoin il lui sera possible de trouver des options pour assouvir ce besoin.

En donnant satisfaction à ses besoins, la personne va enrichir son être, et sortir d'un état de léthargie et de non être.

Elle pourra identifier et nourrir progressivement ses besoins sur tous les plans (physique, émotionnel, intellectuel, spirituel, onirique)

Il faut développer la zone des possibles en ramenant la personne sur ce qu'elle vit et mettre à jour ce qui est important pour elle.

On élargit la zone des possibles en 3 directions :

- capacité à être acteur de la situation,
- conscience du résultat : concevoir un

objectif,

- réflexion solution : état désiré (rêve, vision) si ça marchait bien comment ce serait.

Puis mise en oeuvre des premières actions.

En avançant dans cette recherche la personne va élargir la zone des possibles et en augmentant la zone des possibles elle va faire diminuer la zone des contraintes et donc faire diminuer la pression.

Au fur et à mesure que la zone des contraintes va diminuer, la pression va aussi diminuer sur la personne.

Cette diminution des pressions va aussi permettre d'enrichir les options, car l'esprit de la personne va s'orienter solution et augmenter le nombre de ses options.

En agissant sur les 3 zones, nous allons permettre à la personne de reprendre le contrôle et de redevenir actif et réactif face aux contraintes qu'elle ne peut maîtriser.

3. Comment s'en sortir ?

Il faut se faire accompagner. La première prise de conscience est le besoin d'aide.

Il faut sortir du déni et reconnaître que l'on a besoin d'aide.

La personne victime de burn out refuse de voir les symptômes et les signaux que lui envoie son corps (son être).

Il sera nécessaire dans un premier temps de développer son écoute, sur ses besoins, sur les messages que lui envoie son corps.

Les 3 clés.

Il y a 3 clés pour se sortir du Burn Out

Première clé : satisfaire ses besoins

Pour satisfaire ses besoins il faut être à l'écoute de son corps, des messages qu'il nous envoie.

Les symptômes tels que fatigue, migraine, mal de dos sont souvent les seules façons dont dispose notre corps pour s'exprimer car nous ne lui laissons plus la parole.

Une autre façon qu'utilise notre corps pour s'exprimer sont nos émotions.

Le mot émotion vient de faire bouger «*ex movere*» et de «*motio*» (mouvement) Nos émotions nous font bouger, se couper de ses émotions, c'est refuser d'avancer. Une expérience menée sur des rats

de laboratoire a consisté à couper le nerf vague, responsable de la transmission des émotions. Les rats qui avaient subi cette intervention était moins efficace dans les taches apprises que leurs homologues non opérés.

Nous couper de nos émotions nous rend moins efficaces et nous maintient sur place. Nous pouvons accueillir l'émotion, la refuser, la remplacer par une autre ou l'exagérer.

Pour cette première clé il sera nécessaire d'identifier ses besoins :

- qu'est ce qui me ferait du bien,
- de quoi j'ai envie,
- qu'est que j'aimerais.

Deuxième clé : l'environnement.

Le burn out est le fruit d'un déséquilibre entre les pressions des contraintes et notre centre, notre être intérieur.

Les contraintes sont représentées par l'environnement. L'environnement c'est tout ce qui entoure la personne. L'environnement, étymologiquement signifie ce qui est autour. L'environnement c'est les autres.

Il y a deux types d'environnement.

Le premier sur lequel nous n'avons pas de prise :

- L'état
- L'employeur
- L'administration
- La planète
- Le conseil de l'ordre

De cet environnement il faut apprendre à en faire un allié et non un ennemi. Il ne sert de rien de perdre son énergie pour lutter contre, nous sommes perdant à tous les coups et nous nous épuisons (source de Burn Out) C'est une lutte de Don Quichotte.

Le deuxième sur lequel nous avons une prise :

- Notre habitation
- Notre lieu de travail (bureau, salle de réunion, bloc opératoire)
- Nos collègues de travail : communication, respect, écoute, savoir dire non
- Notre famille, nos enfants
- Nos loisirs
- Nos amis

Nous pouvons agir sur la partie de l'environnement qui dépend de nous, en améliorant cette environnement nous changeons notre comportement.

Le comportement d'une personne dépend directement de son environnement. Le comportement d'une personne n'est pas le même dans une boîte de nuit ou un temple bouhiste !

Changer son environnement passe aussi par la communication.

Il faut apprendre :

- Communication non violente
- Savoir dire non
- Exprimer ses besoins

La troisième clé : prendre soin de son corps.



A partir de la prise de conscience de son centre et des besoins qui le nourrissent, la personne atteinte de burn out peut à nouveau prendre soin de lui et de son corps. Son corps représente l'environnement le plus proche de lui et celui qui lui « colle à la peau ».

On a constaté que la formation de nouveaux neurones donc le développement permanent du cerveau passait par l'exercice. Celui-ci favorise l'accroissement cellulaire neuronal.

Toutes les techniques pourront être utilisée avec bienveillance et sans obligations (contrainte) :

- la respiration : on a identifié l'influence de la qualité de la respiration sur la sensation de bien être dans les techniques de relaxation et de yoga,
- la méditation,

- le Yoga,
- le sport,
- les loisirs,
- la nourriture,
- avoir une sexualité ludique.

Redevenir le maître de sa vie et le pilote de son navire, voilà la solution au Burn Out.

Il faut se servir des 3 clés avec bienveillance elles ouvrent les portes vers un nouveau monde de soi.

Le Burn Out comme chez les lépreux est un formidable occasion que nous offre la vie de nous transformer en quelqu'un d'autre : plus heureux, plus serein, plus équilibré !

Le Burn Out est une chance extraordinaire de réussir sa nouvelle vie !

Profitons en !!! ■