

Le rapport au travail : de l'épanouissement au burn out

Christophe ANDRE

Article posté le 4 novembre 2013 sur la page Facebook Education parents-profs

<https://www.facebook.com/notes/%C3%A9ducation-parents-profs/le-rapport-au-travail-de-l%C3%A9panouissement-au-burn-out/545725342181396>

Texte de **Christophe André**, dessin de **Muzo**

(<http://christopheandre.com>)

TRAVAILLER : BONHEUR OU MALHEUR ?

On connaît la boutade de Courteline : « L'homme n'est pas fait pour le travail ; la preuve, c'est que ça le fatigue. » ce à quoi Pierre Dac ajoutait : « Si le travail c'est la santé, à quoi sert donc la médecine du travail ? »

Ces dernières années, les liens entre travail et bien-être ont été au centre de nombreux débats, le plus souvent centrés sur des aspects douloureux : stress, harcèlement, burn out (épuisement lié au stress professionnel), etc. Mais à côté de cette face sombre, chacun sait qu'il existe aussi des bons côtés à l'activité professionnelle, et que le travail peut être source de satisfactions multiples.



Ce que nous apporte le travail

Parmi les bénéfices qui nous sont offerts par le travail, figure bien entendu le fait qu'il est rémunéré, et nous offre de quoi « gagner notre vie » (on parlait jadis de *gagne-pain*). Mais cette dimension n'est pas notre seule motivation.

Ainsi, lorsqu'un sondage conduit par Radio France¹ sur le travail en 2012, posait la question : « Si vous aviez suffisamment d'argent pour vivre bien, continueriez-vous à travailler ? », 47,4% des personnes répondaient *oui*, contre 39,1% qui disaient *non*. Une majorité de personnes continuerait donc, pour toutes ces raisons, à aller travailler même si elle n'en avait pas financièrement besoin. C'est qu'il existe d'autres motivations que financières.

On sait que le travail est une source importante de socialisation et de liens, et une source de statut social : les personnes au chômage, et les femmes (ou hommes) au foyer souffrent souvent de ne rien pouvoir répondre à la question « et vous, que faites-vous comme travail ? » Il offre aussi souvent du sens à notre existence, lorsque nous ressentons que nos efforts sont utiles aux

¹ Sondage Radio France : <http://espacepublic.radiofrance.fr/temoignage-quel-travail-voulons-nous>

autres : ainsi dans un sondage conduit en 2012 par le SNUIPP², les enseignants interrogés considéraient leur métier comme fatiguant (97%) mais passionnant (92%) et utile à la société (98%).

Mais ces bons côtés n'empêchent pas l'existence de côtés plus problématiques.

La face sombre du travail

Elle aussi est bien réelle.

Il y a d'abord le *stress*, ce sentiment de ne pouvoir faire face correctement à la multitude de pressions et de missions que nous impose notre métier.

Ce qu'on nomme le *bon stress* est associé à un sentiment de contrôle possible : nous sommes exposés à la pression, mais nous nous sentons capables de faire face, nous avons une marge de manœuvre (temps suffisant, aide possible), et nous avons régulièrement des périodes de récupération où la pression se fait moins forte. Dans ces conditions, il peut exister du « bon » stress.

À l'inverse, ce qu'on nomme le *mauvais stress* vient de la perte de ce sentiment de contrôle : ce n'est alors pas le travail lui-même le problème, mais le sentiment que nous ne sommes pas dans les bonnes conditions pour le faire correctement. Parce qu'il y a trop de pressions, parce que ce qui nous est demandé va au-delà de nos compétences, parce que nous n'avons aucune marge de manœuvre, aucune aide possible, parce que ce régime est continu, sans périodes d'accalmie et de récupération. Nous sommes alors dans le « mauvais » stress.

Au-delà d'un certain seuil, le stress peut engendrer un épuisement professionnel qu'on nomme le *burn-out*.

Cet épuisement est d'abord marqué par un sentiment de fatigue chronique, d'épuisement constant, et aussi d'usure mentale : tout nous pèse, et nous n'aspérons qu'à pouvoir nous reposer, être tranquilles, ne plus avoir de sollicitations ou de demandes.

Puis des modifications émotionnelles et psychologiques s'installent : nous commençons à nous détacher émotionnellement de notre environnement, nous perdons nos capacités de compréhension, d'empathie, les autres nous pèsent ou nous agressent de plus en plus ; nous oscillons souvent à leur égard entre détachement et ressentiment.

Enfin arrivent des sentiments de dévalorisation de soi et de ses idéaux, une modification de notre regard sur le monde, marqué par le négativisme et le désenchantement ; c'est une phase pré-dépressive, et la rupture n'est alors pas loin. Pour que le burn-out apparaisse, deux conditions vont être nécessaires : l'exposition prolongée et répétée à des stressseurs incontrôlables (les facteurs de stress), associée à une absence de conditions permettant récupération et réparation (les modérateurs de stress).

² Sondage conduit en 2012 par le SNUIPP : http://snuipp.fr/IMG/pdf/Note_de_synthese_enquete_Harris.pdf

Ces phénomènes de stress et de burn-out existaient certainement auparavant, même si les données chiffrées nous manquent. Mais leur augmentation dans nos sociétés modernes semble un fait avéré. Comment l'expliquer ?

Les évolutions du travail et du rapport au travail

Il existe bien sûr des facteurs sociologiques variés : des sociétés globalement moins solidaires, où règne de plus en plus la pression du rendement et de l'obsession des résultats. Des sociétés moins humaines, selon certains, avec des conditions de travail à leur image...

Mais il semble aussi que ces difficultés viennent, entre autres, d'un investissement accru et de nouvelles attentes vis-à-vis du travail, comme pour la vie de couple.

Ainsi, beaucoup d'experts considèrent que l'augmentation des divorces est liée non à un désinvestissement du couple, mais au contraire à des attentes de plus en plus importantes à son égard. Autrefois on ne se mariait pas par amour, mais pour unir deux patrimoines (pour les riches) ou pour être moins vulnérables face à l'adversité (pour les pauvres). Aujourd'hui, on se marie surtout en espérant trouver au sein du couple l'amour, être heureux, s'épanouir. Si ces attentes ne sont pas satisfaites, nous ressentons de la déception et de la frustration ; et nous songeons au divorce...

Et s'il en était de même pour le travail ? Nous en attendons en effet beaucoup : pas seulement qu'il soit un gagne-pain, mais aussi une source de développement personnel. Ainsi, dans le sondage Radio France que nous évoquions précédemment, à la question « Quelles seraient les deux qualités principales du travail idéal ? », les deux réponses arrivant en tête étaient :

- « Un travail qui me permette de continuer à apprendre » : 48,1%
- « Un travail qui me donne l'impression de réussir quelque chose » : 40,6%

Que faire pour garder un rapport agréable à son travail ?

En dehors des cas extrêmes (travail objectivement très difficile ou très privilégié) la plupart d'entre nous évoluons dans des environnements professionnels associant des aspects agréables et d'autres plus compliqués.

Alors, peut-on imaginer quelques stratégies pour améliorer, lorsque c'est possible, son rapport au travail ? Parmi celles-ci pourraient figurer :

- ne pas perdre de vue les bons côtés de son métier,
- ne pas non plus avoir d'attentes excessives,
- parler régulièrement avec ses amis exerçant d'autres métiers, de leur travail, avec ses aspects positifs et négatifs, afin de pouvoir relativiser,
- cultiver d'autres secteurs d'investissement et de compétences que le seul domaine professionnel,
- en cas de problèmes ou de souffrance, ne jamais s'isoler, en parler rapidement aux collègues et responsables hiérarchiques,
- etc.

Pour en savoir plus :

- Baudelot C, Gollac M. *Travailler pour être heureux ?* Fayard, 2003.
- Cottraux Jet coll. *Psychologie positive et bien-être au travail.* Masson, 2012.
- De Botton A. *Splendeurs et misères du travail.* Mercure de France, 2010.
- Krause Jet coll. *Quel travail voulons-nous ?* Les Arènes, 2012.
- Légeron p. *Le stress au travail.* Odile Jacob, 2001.
- Maslach C, Leiter P. *Burn-out. Lesyndrome d'épuisement professionnel.* Les Arènes, 2011.



Christophe ANDRE, psychiatre à l'hôpital Sainte-Anne à Paris, est l'auteur de " *Imparfaits, libres et heureux* ", " *Pratiques de l'estime de soi* " et de " *L'estime de soi, mieux vaut s'aimer pour vivre avec les autres* " aux éditions Odile Jacob.

©Kleinefenn

TRAVAILLER : BONHEUR OU MALHEUR ?

Christophe ANDRE

Article posté le 15 novembre 2013 sur la page Facebook Education parents-profs en réponse aux commentaires des internautes à l'article précédent.

<https://www.facebook.com/notes/%C3%A9ducation-parents-profs/travailler-bonheur-ou-malheur-/556858554401408>

Merci pour vos nombreuses réponses à notre précédent article : le thème du travail, et de son impact sur nous, vous a inspiré !

Hélas, pour la majorité d'entre vous, du moins celles et ceux qui se sont exprimés, c'est plutôt une inspiration négative à partir d'expériences douloureuses. Evelyne rappelle que le travail est souvent, au quotidien, une contrainte : « *Qui a ou a eu un parcours sans soucis au travail ? Qui ne traîne ou n'a pas traîné les pieds pour aller travailler ? Rares, très rares sont celles et ceux qui peuvent dire : moi, je suis toujours bien pour le travail !* » Effectivement, il y a des jours plus pénibles que d'autres. Mais certains internautes sont beaucoup plus radicaux dans leur position ; comme Gwen, qui nous rappelle l'étymologie du mot Travail, du latin tripalium, qui signifie « instrument de torture ». Ou Christelle, radicale : « *Source de bonheur ou fardeau ? FARDEAU ! Bonheur ou malheur ? MALHEUR !* »

Même si cette vision sombre ne concerne pas toutes les interventions sur cette page – comme celle de Lucie, par exemple : « *Fardeau? Non je ne crois pas.* » –, la majorité de vos interventions développent plutôt ces aspects sombres de notre travail.

Est-ce que les internautes de cette page seraient plus malchanceux ou plus fragiles que d'autres ? Sans doute pas ! Mais dès qu'on aborde ainsi un sujet où des aspects positifs coexistent avec d'autres plus négatifs, la plus grande partie des témoignages parle plutôt des problèmes et des souffrances que de ce qui va bien. C'est normal : d'abord, il s'agit d'une réalité, qui est d'autant plus préoccupante que le travail devient une denrée de plus en plus rare dans nos sociétés. Ensuite, nous préférons tous parler des trains en retard (ou qui déraillent) plutôt que de ceux qui arrivent à l'heure. Enfin, il y a quelque chose de troublant qui parcourt tous vos témoignages, qui est de l'ordre de la désillusion. Voici par exemple ce qu'écrit Armelle : « *Je suis blasée. Et pourtant j'adore ma profession. Et j'avais beaucoup de projets. Tombés à l'eau...* » Ou encore Hugues : « *Mon père me disait ne t'inquiètes pas, si tu es courageux tu vivras heureux.* » Il semble que le courage ne suffise plus...

Nous avons donc regroupé vos interventions autour de deux grandes questions, que nous abordons ci-dessous : Quelles causes à la souffrance au travail ? Et quelles solutions ?

Quelles causes à la souffrance au travail ?

Globalement, vous soulignez volontiers les causes liées à l'environnement de travail et sa dégradation.

Germain, sans incriminer personne en particulier, perçoit les évolutions défavorables du travail comme le résultat d'une accélération globale de nos rythmes sociaux : « *La cause est le monde d'aujourd'hui : toujours plus, toujours plus vite.* »

Hugues insiste sur les évolutions sociales : « *Les temps ont changé : de moins en moins de travail, le chantage des patrons ; dès le premier choc pétrolier en 1973, ils sont devenus les rois. Depuis ce temps, c'est la crise : ne serait-ce pas plutôt une reprise de pouvoir après 1968 ? En tout cas, les conditions de travail se sont dégradées avec le progrès.* »

Framboise souligne des évolutions critiquables du management : « *Le plus gros souci actuellement, c'est la formation des "petits chefs" que l'on voit arriver un peu partout dans toutes les strates des entreprises, qu'elles soient publiques ou privées. Ce sont des gens qui ne savent plus ce que c'est que le respect de l'usager, ses droits les plus simples, et encore moins ceux de leurs subordonnés, tout occupés qu'ils sont à calculer, compter, monnayer leurs services en se rémunérant le plus possible au moindre coût pour le reste des usagers et subordonnés.* »

Armelle complète et élargit, en soulignant que direction, encadrement et salariés sont victimes d'un même système, qui impose la pression du rendement au détriment de la qualité de vie des salariés, mais aussi de la qualité du travail lui-même : « *Se pose également la question des finances et du rendement au niveau hiérarchique... Dans les services de soins, on demande de plus en plus de rendement aux soignants, de plus en plus en termes de quantité de travail, plus de qualité, les exigences sont placées à haut niveau et pourtant, comble de l'illogisme, les effectifs de travail sont réduits à l'extrême... La direction met une pression énorme sur les épaules de ses salariés en exigeant tout cela, car il faut prendre aussi en considération les risques liés au manque d'effectifs et à la quantité de travail demandée, risques existant aussi bien pour le soignant que pour le soigné. Évidemment, arrive le burn out... »*

Dans tous les cas, plusieurs de vos témoignages soulignent jusqu'à quel point de destruction peuvent aller certains environnements de travail, sans doute de manière exceptionnelle, mais tout de même impressionnante. Voici le récit de Framboise : « *Dans l'établissement où je travaillais, il y a eu une vague de démissions, une poursuite en correctionnelle de la déléguée du personnel qui m'avait aidée, suivie d'un licenciement honteux, avec des faux témoignages de collègues qui ont eu les faveurs du chef de service en contrepartie. Deux morts d'accidents cérébraux (j'y ai échappé de justesse moi-même), un départ en invalidité pour dépression et une rupture conventionnelle pour moi, aidée de l'inspecteur et de la médecine du travail. Mon mode de départ a été suivi d'une vague de demandes dans d'autres établissements ! À la suite du changement de direction, et comme je m'y attendais, c'est le chef de service qu'on a trouvé mort d'une crise cardiaque, effondré sur son bureau, en juin... Vive la bonne ambiance au travail ! »*

À côté de ces aspects environnementaux, certains d'entre vous s'interrogent aussi sur les fragilités personnelles qui font que l'on arrive ou non à résister à ces pressions externes.

Audrey a ainsi observé chez elle que sa quête de l'excellence et son perfectionnisme pouvaient la pousser à l'épuisement : « *À la fois manager et salariée, je cumule depuis plusieurs semaines les journées de 12-14 heures. J'estime mon patron comme humain, même s'il n'est pas (ou n'a pas le temps d'être) empathique. Ces journées de travail, personne ne me les demande. Je gère moi-même mon temps de travail. Je ne badge pas. J'ai un métier qui me permet énormément d'autonomie (et d'avoir les responsabilités qui vont avec !). Dans l'absolu, je pourrais passer des journées entières à la piscine ou au golf, personne ne s'en rendrait compte (s'il n'y a pas d'abus, évidemment...). Je crois*

qu'en dehors du stress provoqué par l'entreprise et son environnement (clients, concurrents...), il y a aussi – et surtout – le stress que l'on s'impose à soi. JE me demande l'excellence. JE m'impose la réussite et j'oublie parfois que je ne suis pas une machine ! »

Germain se demande s'il n'en a pas trop fait durant toute sa vie professionnelle : « *Bonjour à tous. Depuis juin 2013, je suis en arrêt maladie. C'est la médecine du travail qui m'a dit "mais Monsieur, vous êtes malade, vous êtes épuisé !" Voilà, j'étais en plein burn-out. Pendant quarante ans, j'ai travaillé, j'ai aimé les différents métiers que j'ai exercés, je me suis toujours donné à fond, toujours. J'étais le bon copain, celui qui bosse pour deux sans jamais se plaindre, toujours gentil, serviable, aimable. Et depuis juin 2013, pfffffft, plus rien. Je suis seul avec cette "putain" de maladie, six mois d'arrêt... »*

Leila souligne, quant à elle, comment le fait d'être mère célibataire (d'un enfant handicapé de surcroît), est lourd à porter : « *J'en sais quelque chose du burn-out au travail. Je l'ai vécu à l'étranger, quand j'y étais en tant qu'enseignante universitaire, et je continue de le vivre en France. En plus, j'élève seule un enfant en situation de handicap depuis huit ans. Au secours ! »*

Tous ces éléments, et bien d'autres encore, sont des facteurs de risque bien connus des médecins : on sait qu'à stress environnemental égal (et vos témoignages soulignent à quel point ce stress est présent et puissant) certaines personnes s'en sortent mieux, ou moins mal, que d'autres.

Tous vos témoignages illustrent les données scientifiques aujourd'hui disponibles sur les facteurs de risque concernant le stress professionnel et le burn-out.

Certains de ces facteurs de risque proviennent de l'environnement de travail :

- l'intensité ou la fréquence des facteurs de stress professionnel (tâches trop nombreuses, en temps trop limité, trop complexes) ;
- l'absence de sentiment de sécurité : percevoir l'entreprise comme un lieu où je suis en danger, et ne pas pouvoir pas compter sur mes supérieurs et mes collègues pour m'aider ou me protéger ;
- l'absence de sentiment de reconnaissance : ne jamais sentir ou entendre que mon rôle est utile, ne pas me sentir respecté et reconnu par mes supérieurs, la société, les clients, les élèves et les parents d'élèves, si je suis enseignant.

D'autres concernent à la fois le travail et la personne :

- l'insuffisance des temps de récupération au travail, mais aussi dans la vie privée (charges familiales à assumer, surtout si on est parent isolé) ;
- l'absence de sentiment de contrôle : ne pas se sentir – à tort ou à raison – capable et compétent par rapport aux exigences de son métier, ou de son encadrement.

D'autres enfin relèvent de chacune et chacun de nous :

- des traits de personnalité perfectionnistes ou anxieux, qui vont nous rendre trop réceptifs aux pressions de l'environnement ;

- l'absence de stratégies actives de protection face à un environnement déstabilisant.

Et cela nous amène à l'objet de notre deuxième questionnement : quelles stratégies protectrices avez-vous justement évoqué dans vos interventions ?

Quelles solutions à la souffrance au travail ?

Nous n'avons abordé ici que les solutions individuelles pour ne pas compliquer la discussion avec la question des solutions collectives, notamment syndicales.

Vous êtes plusieurs à évoquer la nécessité d'une prévention, notamment par la médecine du travail, afin de ne pas en arriver à des situations extrêmes. Voici ce que dit Marie-Josée : « Je pense que la médecine du travail pourrait s'interroger, lorsqu'il y a un turn over important, sur la personnalité du dirigeant. » Fabienne pense de même : « *Je suis enseignante : nous n'avons aucune médecine du travail, jamais aucune visite. Les parents d'élèves : dénoncez cela, on a beau le faire, tout le monde s'en fout !* »

Dans cette optique de prévention, Audrey rappelle cet élément capital : « *C'est le corps qui nous rappelle à l'ordre.* » Lorsque nous subissons trop de stress, notamment au travail, notre corps nous le signale par une multitude de symptômes que les médecins connaissent bien : troubles digestifs, douleurs ostéo-musculaires, maux de tête, fatigue excessive, etc. Ces signes physiques sont comme les voyants rouges sur le tableau de bord de notre voiture : il ne faut pas les ignorer, mais se poser la question d'une révision et de quelques réparations. Et d'une consultation auprès d'un médecin...

Pour certains d'entre vous, l'idée face au stress est juste d'arriver à survivre, comme le raconte Nathalie : « *Il me semble que nous sommes tous concernés, à l'époque à laquelle nous vivons, ouvriers, cadres ou dirigeants. Nous sommes tous sous tension, le climat ambiant nous stresse, nous donne des doutes et nous demande une remise en question perpétuelle où seuls les plus résistants persisteront et essayeront de maintenir la barre. Pour survivre... et garder la tête hors de l'eau !* »

Évelyne souligne que l'amour pour son travail est un facteur important qui peut être une source de motivation pour tenir bon, et même parfois se rebiffer : « *J'aime ce métier et je le choisirais encore si j'avais à revenir à ma jeunesse ! Mais les conditions ont toujours été dures, et faire face a parfois été un combat.* »

Sylvie, après avoir dû se mettre en arrêt de travail, a réfléchi sur le nécessaire (et difficile) équilibre entre vie privée et vie professionnelle : « *J'ai vécu un burn out il y a quelques années. Le seul remède a été un arrêt de travail afin de calmer la pression, les pleurs face à la tâche et l'impression de panique permanente. Cette période m'a permis de me recentrer sur moi-même et de repenser à ce que j'aimais faire pour m'épanouir. Pour être bien au travail, il faut d'abord être bien en dehors. Pas facile quand les journées font plus de 10 heures, que le soir on gère le quotidien de la famille et que le week-end, on est vidé de toute énergie et que l'on n'aspire qu'au repos! Je n'ai pas trouvé la solution, car dès que la vie bat à nouveau son plein, on retombe dans les mêmes travers ! L'impression du chien qui se mord la queue ! Personnellement, il n'y a qu'en vacances que je trouve*

une soupape à ma vie. Et pourtant j'aime mon métier et je retrouve mes élèves le matin avec le même enthousiasme qu'il y a vingt ans... »

Audrey insiste elle aussi sur la nécessité de prendre soin de soi : *« Alors, je crois que la règle d'or pour vivre heureux dans son job – lorsque déjà il nous épanouit et est gratifiant – c'est de ne pas oublier de s'accorder du répit. Accepter aussi d'être simplement humain et que tout ne soit pas "parfaitement parfait" en cas de surcharge de travail. Évidemment, le conseil est facile... J'avoue avoir du mal à toujours le suivre ! »*

Démétrius insiste sur l'importance de notre mental : *« Dans tous les cas, l'état d'esprit nous apporte la vision qu'on emmagasine, ou pour nous emprisonner ou pour nous libérer. Le choix appartient à ceux qui s'efforcent de penser. »* Penser à quoi ? Peut-être à tout ce qui continue d'aller bien dans notre vie, tout autour de nos problèmes, comme le préconise la psychologie positive. Monique souligne combien ses lectures dans ce domaine l'ont aidée, en lui proposant des voies de travail personnel : *« Les maîtres de la psychologie positive m'ont beaucoup aidé en me R-éveillant. Merci à eux ! [...] Leurs préconisations sont justes et efficaces. Je les ai appliquées pour repartir au travail l'an dernier suite à mon burn out, pour mieux vivre mon travail et surtout durer, tenir, car j'aime mon métier et mon environnement de travail. »*

Les solutions que vous décrivez entrent ainsi dans le cadre de ce que l'on appelle la résilience : la capacité à faire face à l'adversité.

Il ne s'agit pas seulement de résister ou tenir bon, mais aussi, sur le long terme, de pouvoir continuer à habiter et savourer sa vie malgré tout. S'il ne faut évoquer que les deux plus grands facteurs de résilience, ce serait le soutien social et la protection des émotions positives.

Le soutien social consiste en l'ensemble des relations que nous entretenons avec les personnes de notre entourage, privé ou professionnel, dont nous savons qu'elles pourront nous prêter assistance sous une forme ou une autre (un collègue pourra me conseiller ou m'aider dans mon travail ; un ami, me reconforter ; un voisin, me rendre de petits services en mon absence, etc.). De nombreuses études ont montré que ce soutien social jouait un rôle très protecteur. Face au stress, rester seul c'est être en mauvaise compagnie !

La protection des émotions positives consiste principalement à ne pas oublier d'être heureux, même au sein de l'adversité, même si les difficultés sont présentes dans notre vie. C'est un champ de recherche en plein développement actuellement, sous le terme de « psychologie positive », qui s'intéresse aux moyens de consolider nos capacités d'équilibre, de bien-être et de résilience, même quand notre environnement n'est pas parfait et apaisé. À stress égal, lorsque deux personnes rentrent chez elles le soir, celle qui continue à ruminer et ne profite pas des moments avec sa famille ou ses amis pour se réjouir et se ressourcer tiendra beaucoup moins bien le choc que celle qui se montre capable de compartimenter et de lâcher de son mieux les soucis à la porte de chez elle : *« Quels que soient mes soucis, j'ai intérêt à prendre soin de moi et à faire le plein d'émotions agréables. »* Il n'est pas nécessaire de positiver et de tout voir en rose : les émotions positives ne sont pas là pour empêcher les problèmes ou les faire oublier, mais juste pour nous donner la force de les affronter, sans naïveté mais avec lucidité. Stress + absence de moments heureux = risque de burn-out accru...

Nous espérons que ce tour d'horizon de vos opinions sur notre rapport au travail vous aura intéressés, sans trop vous désoler (car les témoignages douloureux ont été nombreux) et vous encourageons à bien prendre soin de vous : nous ne pouvons pas toujours agir sur nos conditions de travail, mais nous pouvons agir sur nous-mêmes et nos conditions de vie personnelles, souvent bien plus que nous ne le croyons.