

Soins connectés : le bien-être au sein des réseaux de soins intensifs pédiatriques en Océanie

Intervenants :

Jacinta Winderlich

Diététicienne clinicienne spécialisée en pédiatrie

Hôpital pédiatrique de Monash

Liz Crowe

Directrice du bien-être

Hôpital Royal Brisbane and Women's

Bonjour et bienvenue à la série de podcasts de la Semaine mondiale de sensibilisation aux soins intensifs pédiatriques 2026 organisée par le WFPICCS. Je m'appelle Jacinta Winderlich, je suis diététicienne en soins intensifs pédiatriques à l'hôpital pour enfants Monash de Melbourne, en Australie, et chercheuse à l'université Monash, au centre de recherche antic RC et au département de pédiatrie. C'est le moment de l'année où nous rendons hommage au travail incroyable accompli dans les services de soins intensifs pédiatriques du monde entier. Cette année, notre campagne met l'accent sur un thème crucial : prendre soin de ceux qui prennent soin des autres. Et aujourd'hui, c'est un grand privilège d'accueillir parmi nous le Dr Liz Crowe, l'invitée spéciale idéale pour aborder ce sujet important. L'objectif du thème de cette année est de souligner l'importance du bien-être des soignants en tant que pilier fondamental de soins intensifs pédiatriques sûrs, éthiques et durables. Les professionnels des unités de soins intensifs pédiatriques sont confrontés chaque jour à des exigences intenses, tant sur le plan émotionnel, éthique que clinique. Il est essentiel de soutenir les personnes qui dispensent ces soins, non seulement pour leur bien-être, mais aussi pour la qualité et la sécurité des soins prodigués aux enfants et à leurs familles. Dans cette série de podcasts, nous explorerons comment des équipes du monde entier abordent le bien-être des soignants, en partageant leurs expériences, leurs défis et leurs idées qui peuvent contribuer à créer des environnements de soins intensifs plus sains et plus solidaires. Dans cet épisode, nous nous concentrons sur le travail incroyable accompli en Océanie. Commençons par vous souhaiter la bienvenue. Liz, pourriez-vous nous parler un peu de vous et de votre travail ?

Bonjour à tous. Nous avons deux Australiens parmi nous aujourd'hui, c'est donc très excitant. Je m'appelle Liz Crowe. J'ai travaillé comme assistante sociale en soins intensifs pédiatriques pendant

environ 25 ans à l'hôpital ici à Brisbane, puis j'ai fait un doctorat sur les facteurs de risque et de protection pour le personnel travaillant en soins intensifs pédiatriques. Et cela concernait l'ensemble du personnel, l'équipe pluridisciplinaire, y compris notre personnel administratif, nos chercheurs, ainsi que nos cliniciens sur le terrain aujourd'hui. Je travaille en tant que spécialiste du bien-être du personnel au Royal Brisbane and Women's Hospital, un grand hôpital pour adultes ici à Brisbane. Je suis également universitaire à l'Université du Queensland en tant que professeure associée adjointe, où je mène de nombreuses recherches sur le bien-être.

Excellent. Merci. Liz, comme nous l'avons mentionné au début, vous êtes sans aucun doute l'invitée spéciale idéale, alliant à la fois cette expérience clinique et la perspective universitaire et de recherche. Alors, qu'avez-vous pensé lorsque vous avez découvert que le thème de la Semaine mondiale de sensibilisation au PICU de cette année était « prendre soin de

ceux qui prennent soin ». Pour être honnête, j'adore ça, mais ça me fait aussi un peu lever les yeux au ciel. Je ressens une énorme frustration à ce sujet. Évidemment, le bien-être, c'est mon domaine. Cependant, quand on examine les recherches sur le bien-être menées en unité de soins intensifs pédiatriques (USIP), et dans un contexte plus large, dans l'ensemble, on se concentre uniquement sur des sujets négatifs. Nous ne nous intéressons qu'au burn-out. Nous ne nous intéressons qu'au syndrome de stress post-traumatique. Nous ne nous intéressons qu'à la détresse psychologique, à l'anxiété, à la dépression. Dans l'ensemble, nous ne nous intéressons jamais à ce qui retient les gens dans l'organisation, à ce qui rend le travail intéressant. Lorsque nous avons mené des recherches en soins intensifs pédiatriques, nous avons constaté que ce qui retient les gens dans leur travail, c'est en grande partie le sens, la signification de leur métier. Il ne s'agit pas seulement de ce qui se passe avec les patients et de l'importance que ce travail peut revêtir, y compris à quel point une bonne mort peut être significative et importante. Nous considérons souvent la mort comme quelque chose de pénible ou de traumatisant, alors que les recherches montrent que les personnes qui s'investissent vraiment dans ce processus s'en trouvent en réalité très épanouies, tout en éprouvant de la tristesse. Nous ne nous intéressons pas à l'importance de la stimulation de l'environnement d'équipe, à tous ces éléments qui, en réalité, retiennent les gens là-bas.

Je suppose que je suis frustré et que je lève les yeux au ciel, car je pense que nous passons énormément de temps

à nous concentrer sur les individus, sur ce que nous pouvons faire pour être plus résilients, ou sur ce que nous pouvons faire

pour assurer notre propre longévité, alors que la science indique très clairement que les personnes attirées par ce métier sont plutôt résistantes, qu'elles sont généralement au sommet de leur art. Quelle que soit votre discipline, vous êtes attiré par ce travail parce que vous aimez les soins intensifs. Vous aimez le rythme effréné. Vous aimez ça. C'est stimulant. Vous aimez ça. Ça vous pousse à vous dépasser. Ce qui nuit aux gens, c'est le système. Alors on continue à proposer des solutions individuelles à ce qui est un problème systémique, et on ne parviendra jamais à se sortir des pénuries et des tableaux de service irréalistes, vous savez, des objectifs de chiffres toujours plus élevés, grâce au yoga ou à la méthode Cal Cold Floor. Les chiffres. Vous savez, ce n'est pas comme ça que ça va

marcher. Et donc ce qui nuit réellement aux gens, c'est généralement le système. Ce n'est pas le travail.

Merci, Les. J'aime beaucoup cette idée de se concentrer sur les aspects positifs plutôt que sur les négatifs, et aussi de ne pas faire porter le poids de la responsabilité sur l'individu, mais de se concentrer sur l'organisation et le service. Quelles sont certaines des stratégies, ou que devrions-nous attendre de nos organisations et de nos services ? Ensuite, d'après votre travail et ce que vous avez découvert,

écoutez, le bien-être comporte de nombreux aspects, et il est certain que nous devons assumer une part de responsabilité individuelle pour notre propre bien-être, donc les choses que nous pouvons contrôler sont les suivantes : les personnes avec qui vous choisissez de passer du temps et votre propre comportement au travail. Nous savons que si vous travaillez avec un chef d'équipe qui est passif-agressif, qui fait du harcèlement, qui chipote, qui microgère, etc., aucune quantité de jus ne pourra y remédier. Mais je suppose qu'il y a des choses dont nous pouvons nous charger, comme nous assurer d'avoir des alliés dans l'équipe. Veiller à ce que les gens rendent des comptes, s'assurer que nous avançons chaque jour. Ce n'est pas nécessairement parce que, vous savez, tout le monde est en soins d'urgence et a une personnalité de type A qu'il faut courir un marathon, mais il s'agit, vous voyez, de s'assurer de pratiquer une forme d'activité physique. Veillez à prendre l'air autant que possible. C'est beaucoup plus facile à faire dans un endroit comme l'Australie, par opposition, par exemple, aux Pays-Bas où il fait un froid glacial, ou dans un endroit où il fait très chaud, mais veillez à avoir un lien avec la nature. Essayez de prendre soin de votre sommeil. Encore une fois, c'est beaucoup plus difficile à faire si vous travaillez en rotation. Il y a donc ces choses que nous pouvons faire individuellement, au niveau de l'équipe. Nous pouvons faire beaucoup les uns pour les autres. Cela passe par le mentorat, le soutien, le fait d'apporter son sens de l'humour au travail, sans toujours faire attention à notre langage alors que nous constatons que de plus en plus de personnes arrivent dans ce travail avec la crainte d'être blessées. Ainsi, les gens commencent leur premier jour à PICU en croyant qu'ils vont être blessés par le travail. Donc, pour ceux qui sont plus âgés, comme moi, parlons de ce qui nous a permis de tenir le coup, de ce qui nous a attirés et de ce qui nous a retenus dans cet environnement difficile. Parce que pour la plupart d'entre nous, paradoxalement, c'est le défi qui nous retient ici ; notre bien-être serait bien pire si nous étions dans un vieux service ambulatoire ennuyeux à ne rien faire d'excitant, jour après jour. Nous devons donc faire attention à la façon dont nous utilisons le langage, pour nous-mêmes et pour les autres, et nous devons, vous savez, savoir quelle est notre responsabilité, puis réfléchir à ce qui ne nous concerne pas, à ce qui ne nous incombe pas.

Super, il y a là beaucoup de bons conseils pour nous-mêmes, mais aussi pour nos collègues. J'ai remarqué que vous avez abordé la question du leadership et des collègues plus expérimentés.

À quoi ressemble un bon leadership en termes de bien-être des cliniciens, qu'il s'agisse de ceux qui occupent officiellement des postes de direction ou de ceux qui ont plus d'ancienneté,

c'est une bonne question. Parlons donc de confiance et de sécurité psychologique. Et nous savons qu'en matière de leadership, il y a trois éléments indispensables pour instaurer la confiance, n'est-ce pas ? Le premier est que, dans un environnement comme celui de PICU en particulier, il faut un

leadership qui repose sur la compétence clinique. La dernière chose dont nous avons besoin, c'est d'un chef d'équipe ou d'un professionnel de santé à la tête de l'équipe qui ne possède pas de compétences cliniques. Il peut être la personne la plus gentille du monde. Nous n'aurons quand même pas confiance. Nous devons donc savoir qu'il a confiance en lui, qu'il sait ce qu'il nous demande de faire et qu'il peut nous aider à accomplir ces tâches. Le deuxième élément, c'est l'authenticité. Vous êtes qui vous dites être. Les recherches montrent que les gens préfèrent travailler avec un sociopathe, quelqu'un dont ils savent qu'il sera méchant et désagréable tous les jours, plutôt qu'avec quelqu'un d'humeur changeante. Cela ne veut pas dire : « S'il vous plaît, venez au travail en étant le plus sociopathe possible. » Je ne dis pas cela, mais je dis que les sautes d'humeur, qui font que les gens ne savent jamais à quoi s'attendre de la part d'un leader, sont très déstabilisantes pour une équipe. Il faut donc être cohérent, être authentique, être celui que vous prétendez être. Je suis très frustré quand j'entends les gens dire : « Soyez simplement gentil. » Je me dis : « D'accord, mais vous n'utilisez même pas un ton aimable. » Ce n'est donc pas cela, la gentillesse, la compassion, qui est déterminée par votre équipe. La sécurité psychologique est déterminée par votre équipe. Ce n'est pas parce que vous dites que c'est un espace psychologiquement sûr. C'est déterminé par l'équipe. Donc, en tant que leader, le troisième élément de la confiance est l'empathie, ce qui signifie que vous êtes quelqu'un capable de vous mettre à la place de l'autre et de comprendre qu'il ressent les choses différemment de vous, qu'il éprouve des émotions différentes des vôtres. Et parfois, les gens me disent : « Je ne suis tout simplement pas quelqu'un de très empathique. » Ce n'est pas grave si cela ne vous vient pas naturellement, mais vous pouvez tout de même vous présenter comme un leader empathique si vous comprenez que Jacinta n'est pas elle-même aujourd'hui, qu'elle n'est pas sa version joyeuse et insouciant d'habitude. J'ai une infirmière formidable qui s'occupe d'elle. J'ai un excellent travailleur social. Je vais juste leur murmurer à l'oreille : « Pouvez-vous aller voir comment va Jacinta ? » Et là encore, il s'agit de se soucier des autres. Donc, pour résumer, les trois éléments de confiance que vous devez avoir avec n'importe qui sont la compétence et/ou la logique : que les gens sachent ce qu'ils font sur le plan clinique, qu'ils aient les compétences. Le deuxième est l'authenticité, et le troisième est l'empathie. Nous pourrions tous

certainement nous efforcer de travailler sur ces trois aspects en nous-mêmes, et tout le monde en tirerait profit.

Merci. Ce que les gens attendent du leadership, ce n'est pas seulement de la gentillesse. Ils veulent des personnes en qui ils peuvent avoir confiance, qui s'engagent auprès d'eux et qui les aideront à s'épanouir. C'est pourquoi je dis toujours ceci : dès que quelqu'un arrive au service de PICU, qu'il s'agisse d'une infirmière, d'une diététicienne ou d'un médecin, nous posons tous la même question : « Qui est le responsable médical aujourd'hui ? Qui est la responsable infirmière aujourd'hui ? » Nous posons cette question car cela va déterminer à quoi ressemblera notre journée. Vous voulez donc être le genre de leader, vous voulez être le genre de membre de l'équipe dont les gens voient le nom sur le tableau, voient le nom sur la liste, et sont ravis de travailler avec vous, non pas parce que le travail en lui-même va être facile – car, paradoxalement, notre travail n'est jamais facile, et ce n'est pas un indicateur de bien-être.

Nous allons donc nous sentir tristes, mais cela ne nuit pas nécessairement à votre bien-être. Ce que nous voulons, ce sont des personnes qui peuvent vraiment nous aider à grandir. Aider. Être drôles, être

attentives à nous, nous voir comme des êtres humains, pas seulement comme une personne capable de s'occuper d'un patient pour la journée, et ensuite nous devons arrêter, arrêter de parler autant de préjudice. Nous devons faire attention à notre langage, car, comme je l'ai dit auparavant, paradoxalement, le seul moment où, au PICU, que vous soyez diététicien, infirmier, assistant social, médecin, administratif ou autre, vous serez au sommet de votre art, c'est quand quelqu'un est en train de mourir, n'est-ce pas ? Cette période difficile, ce défi, c'est quelque chose qui est toujours là pour nous, et cela ne signifie pas que vous en souffrirez. Ce sont d'excellents arguments.

Je pense que nous voulons tous faire partie de ces personnes dont tout le monde se réjouit et se réjouit de voir qu'elles sont de service dans l'équipe pour prodiguer les soins dans l'unité ce jour-là ?

Oui, et c'est l'objectif. En fait, nous pouvons en être responsables. Vous pouvez être un formidable facteur de bien-être ou, au contraire, le détruire, pour vous-même et pour les autres. Je pense que nous avons là l'un de nos messages clés à retenir.

Passons à la suite, sans énoncer une évidence, mais quels sont les risques potentiels si nous ne prenons pas en charge correctement le bien-être des cliniciens ? Et si nous n'en tenons pas compte à tous les niveaux ? Je pense donc, d'un point de vue systémique, que l'une des grandes menaces à laquelle nous sommes confrontés dans le monde entier est que nous n'aurons plus de main-d'œuvre d'ici 2035. Je crois que les prévisions indiquent qu'il manquera 25 millions de professionnels de santé, et les organisations,

les hôpitaux et les services qui conserveront tous leurs effectifs sont ceux qui comprendront cela et créeront une culture et un environnement où les gens auront envie de rester. Nous avons mené des recherches très intéressantes au Royaume-Uni pendant la pandémie de Covid, à une époque où il y avait beaucoup de décès parmi les professionnels de santé. Il y avait beaucoup de décès dans la population. C'était avant que nous ayons les vaccins, et avant même que nous ayons des EPI, en plein cœur de l'incertitude. Nous avons demandé aux gens : « Pourquoi êtes-vous quand même venus travailler ? » Et tout le monde a répondu la même chose : « Parce que nous étions tellement inquiets pour notre équipe. Vous savez, nous voulions être là pour notre équipe. » Personne n'a parlé des patients. Ils ont parlé du fait de faire partie de cette équipe. Nous savons donc que ce qui est fondamental dans toute cette notion de bien-être au travail, c'est ce sentiment d'appartenance et de lien avec l'équipe, le fait que les gens voient vos compétences et les respectent. Ils vous voient comme un être humain. Ils se souviennent du nom de votre chien. Vous vous amusez quand vous êtes avec eux. Vous vous sentez en sécurité. Vous savez qu'ils vous soutiennent. C'est fondamental.

Deuxièmement, il y a toute cette idée de sens et d'objectif : nous savons très clairement pourquoi nous sommes là, ce que nous essayons de faire, et cela ne doit pas toujours être altruiste. Ça peut être, par exemple, que nous trouvions la partie procédurale de PICU vraiment passionnante. Ça peut être parce que PICU paie bien et que votre enfant a besoin d'un nouvel appareil dentaire. Vous savez, ça n'a pas besoin d'être toujours altruiste. Et le troisième point, c'est la maîtrise des compétences, pour que les gens sachent que si vous venez chez PICU, c'est parce que vous êtes quelqu'un qui aime se dépasser. Cela ne nuit pas à votre bien-être, cela y contribue en fait. C'est qui vous êtes, n'est-ce pas ? Vous

aimez un peu de stress. Sinon, vous seriez parti faire une autre spécialité. Et donc nous savons que les gens veulent continuer à apprendre, à évoluer et à s'investir dans ce travail de manière stimulante.

Vous souhaitez donc créer un environnement où l'apprentissage est constant lors des tournées de service, où vous faites partie d'une équipe, où il y a des débriefings réguliers, où vous avez l'occasion de réfléchir : comment aurions-nous pu faire mieux ? Sur quels points avons-nous brillé ? Comment reproduire cela la prochaine fois, et quels sont les éléments que nous devons réellement ajuster ou modifier ?

Excellent, tout cela correspond parfaitement à notre vision. Prendre soin de ceux qui prennent soin des autres. Je suis curieuse de savoir, à travers votre travail, si vous avez reçu des retours directs des familles et des patients concernant le bien-être du personnel, et s'ils peuvent voir quand les choses se passent bien ou non

. Au cours de ma carrière, j'ai été surprise de constater à quel point, même lorsque les gens souffraient ou étaient confrontés à la mort imminente de leur bébé ou de leur enfant, ils me disaient souvent : « Je ne sais pas comment vous faites ce travail », et je pense que nous devrions avoir notre propre réponse toute prête pour cette question. Donc, la première chose que je disais toujours, c'est qu'il y a tellement de choses merveilleuses dans ce métier, et que, vous savez, comme dans la majorité des pays occidentaux, en particulier à PICU, nos taux de mortalité sont inférieurs à 3 %... C'est tout ce dont on se souvient, n'est-ce pas ? On ne se concentre pas sur le positif, mais 97 % des gens, vous savez, ils sont là, ils vont pouvoir sortir leurs enfants de là. Maintenant, tous ces enfants ne s'en sortiront pas de la même manière. Certains de ces enfants sont, vous savez, irrémédiablement marqués, généralement pas à cause de nous, mais à cause d'incidents survenus avant leur arrivée au PICU. Cependant, je pense qu'il faut garder à l'esprit que les familles nous regardent ; on ne peut pas leur dire : « Hé, vous devez rentrer chez vous et vous reposer. Vous devez bien manger », alors que tout ce qu'elles voient, ce sont les mêmes visages, des gens qui bâillent, des gens qui se gavent de caféine, des gens qui vivent de sucre. C'est comme si nous avions compris : nous devons être des mentors et des modèles pour notre combat, pour nos familles, mais aussi les uns pour les autres, car notre cerveau adore les schémas. Notre cerveau adore les habitudes. Et nous le savons. Vous savez, si vous travaillez dans un environnement où tout le monde mange à son bureau devant l'ordinateur, alors c'est ce que tout le monde fera. Ce ne sont pas de bonnes habitudes pour le bien-être. Ce n'est pas ce que nous voulons montrer aux familles. Donc je pense que, pour moi, j'avais l'habitude de toujours dire que ce travail était incroyablement humiliant, que je n'ai jamais exigé plus de moi-même que ce que j'ai exigé d'un membre de ma famille, parce que je n'ai pas de familles PICU. Je n'ai jamais eu le choix d'être dans cet environnement. J'ai toujours eu ce choix, et je pense qu'il est important de nous rappeler que nous avons le choix. Pour certaines personnes, PICU est un excellent lieu de travail, mais seulement pour une courte période. Vous savez, cela ne signifie pas que vous n'étiez pas un brillant clinicien pendant que vous y étiez, mais peut-être que ce n'est pas votre lieu de travail pour toujours parce que c'est trop intense, ou que vous trouvez cela trop pénible quand vous avez vos propres enfants, cela apporte simplement une perspective différente, vous voyez, ou quoi que ce soit d'autre. Et puis il y a d'autres personnes qui y restent pendant une longue période, et enfin il y a celles qui y sont depuis toujours. Mon mari est un consultant exigeant. Il travaille dans ce milieu depuis plus de 35 ans. Il adore ça. Il redoute le moment où il ne pourra plus être au sommet de ses capacités, car le message qu'il se

renvoie à lui-même, et son expérience du travail, c'est toujours : « J'adore ce travail. J'adore le défi qu'il représente. J'adore le sens qu'il a. »

J'adore l'équipe avec laquelle je travaille. J'adore les ligues de fans et le fait que personne ne l'aime à chaque minute de chaque jour. C'est irréaliste, mais on veut l'aimer et s'y sentir engagé et passionné la plupart du temps. Et si ça change, demandez-vous : avez-vous besoin d'une pause ? Avez-vous besoin de temps libre ? Vous savez, est-ce le moment de changer ? Serait-ce une bonne idée de partir travailler sur un projet ? Ou peut-être que votre passage en soins intensifs pédiatriques est terminé, et cela ne signifie pas que ce fut un échec. Cela signifie simplement que pour vous, il est temps de partir faire quelque chose d

autre qui est tout aussi important. Et je pense qu'il est important de faire comprendre aux gens qu'il est normal de reconnaître quand il est temps de changer, de faire une pause ou de passer à la prochaine étape de leur carrière. Merci donc d'avoir mis cela en avant. Liz, c'est formidable de voir que les discussions sur le bien-être du personnel se multiplient. Y a-t-il un aspect qui n'a pas été suffisamment abordé, ou qui est peut-être en train d'émerger ?

Je pense donc que dans l'environnement de PICU, nous ne parlons probablement pas assez de la différence entre la tristesse, la détresse et le préjudice, car ce sont deux choses distinctes. Ainsi, si je me sens profondément attristée par le décès ou la blessure d'un enfant, ou par le bouleversement de sa vie familiale à cause d'une maladie ou d'une blessure, cela fait de moi un être humain, mais cela ne me cause pas de préjudice. Je peux donc me sentir profondément bouleversée. Peut-être que je rentrerai même chez moi et que je pleurerai. Peut-être que cela me réveillera plusieurs fois au cours des nuits suivantes. Encore une fois, cela ne signifie pas que je suis en détresse, mais si c'est quelque chose de tout à fait nouveau pour moi, je devrais faire preuve d'une certaine curiosité à ce sujet, me demander : « Bon, qu'est-ce qui me pèse autant dans ce cas précis ? Est-ce parce que j'ai le sentiment d'avoir une part de responsabilité, que j'aurais pu faire mieux, quelque chose de mieux, différemment, demander de l'aide, ce qui aurait pu mener à un dénouement différent ? Est-ce parce que cet enfant a le même âge que le mien et que je m'identifie trop, vous voyez, comme si je m'identifiais à moi-même ? Est-ce simplement parce que c'était vraiment triste, que c'était une famille adorable, et que nous voulions qu'ils aient un dénouement différent ? Mais cela ne signifie pas pour autant que vous en souffrez. Les recherches sur le bien-être, et en particulier dans un endroit comme PICU. Encore une fois, le paradoxe est que nous ne pouvons donner le meilleur de nous-mêmes que lorsque les choses tournent mal, là où les défis sont vraiment difficiles. Mais pour beaucoup d'entre vous qui écoutez, si vous êtes honnêtes avec vous-mêmes, vous appréciez ce niveau de défi. Donc ça ne fait pas de mal en termes de détresse liée au deuil, je suppose que les gens se demandent : est-ce qu'on arrive à un point où on est tellement accablé par la tristesse de tout le monde que ça nous détruit en quelque sorte ? Et je me souviens de mes 20 ans, quand j'avais l'habitude, je l'avoue, de boire trop d'alcool le week-end à cause du travail à PICU. Vous savez, c'était ma stratégie d'adaptation. Je ne bois plus du tout d'alcool aujourd'hui. Et ce n'est pas parce que l'alcool était un problème. C'était juste que ça ne marchait pas pour moi. Ce n'est pas une stratégie de bien-être, tu vois, de se saouler le week-end. Donc je pense qu'il s'agit de se demander : « Tu sais quelle est ta réaction par défaut quand tu te sens vraiment mal ? » Tu sais, parce qu'on adore les habitudes et les schémas, quel est ton comportement par défaut pour t'anesthésier ? Est-ce que tu as tendance à passer une mauvaise journée au travail et à filer

directement vers un fast-food ? Avez-vous tendance à faire du shopping, à jouer plutôt qu'à faire de l'exercice, à éviter, à refouler, vous voyez, genre, quoi ? Quelle est votre réaction par défaut et est-ce que cela vous aide ? Avez-vous des personnes vers qui vous pouvez vous tourner pour vous détendre et vous libérer de ce poids ? Mes recherches montrent que la plupart des employés de PICU ne le font pas avec leur famille et leurs amis, à moins qu'ils ne travaillent dans le domaine de la santé. Très bien, alors nous le faisons avec vous. C'est pourquoi le groupe de soutien est si important. Nous partageons ces choses avec les autres. Je veux dire, certaines des choses que nous voyons chez PICU, et pour moi en particulier, en tant que clinicienne, c'était les affaires de protection de l'enfance qui m'ont toujours vraiment bouleversée au plus profond de moi, et je dirais que cela a affecté mon bien-être pendant un certain temps. Ce dont nous sommes témoins. La plupart des gens n'imagineront même jamais voir un seul incident de ce genre de toute leur vie. Et nous le faisons dans le cadre de notre travail. Cela ne signifie pas que cela va vous nuire, mais cela ne signifie pas non plus que vous pouvez simplement, vous savez, espérer atteindre un âge où cela ne vous affectera plus, ou espérer que vous deviendrez plus résilient. L'espoir n'est pas une stratégie. Vous devez avoir un véritable plan de bien-être pour vous-même, prêt à être mis en œuvre lorsque ce genre de choses se produit. Donc, si je devais donner un conseil à retenir, je dirais : si vous voulez vraiment vous concentrer sur votre bien-être, concentrez-vous sur trois choses. Premièrement, qu'est-ce que le système et qu'est-ce qui vous concerne en tant qu'individu, n'est-ce pas ? Parce que pour certains aspects du système, vous pouvez y consacrer énormément d'énergie, et cela ne changera pas. Et s'il s'agit d'un problème de système, est-ce quelque chose que vous pouvez endurer et surmonter, ou est-ce quelque chose qui va réellement vous pousser à partir ? Soyez clair là-dessus. Deuxièmement, je pense qu'il faut être vraiment conscient de soi pour prendre soin de son propre bien-être. Vraiment conscient de soi, savoir, par exemple, quel est votre comportement par défaut ? Tout le monde sait que je mange des chips quand je suis triste ou des frites quand je suis triste. Vous savez que ça ne peut pas être mon réflexe. Je ne peux pas manger des frites tous les jours. Alors, quelles sont les autres choses qui fonctionnent ? Pour moi, c'est la musique, aller me promener dehors, prendre une douche, rire, vous savez, toutes ces choses que je trouve très protectrices pour mon bien-être et dont j'ai besoin de me dire : « Oh oui, regarde ce qui se passe aujourd'hui. Comment vais-je booster, prendre soin de, protéger mon propre bien-être, sachant que pour que cela arrive. Et la troisième chose, c'est l'habitude, parce que votre cerveau adore les schémas et adore les habitudes, et vous voulez vous assurer que les choses que vous

faites continuellement sont des choses qui contribuent réellement à votre bien-être, et non qui l'entravent. On peut donc se dire que rester allongé quand on n'est pas de service, regarder 13 heures de Netflix ou autre chose tout en mangeant du chocolat, c'est bon pour le bien-être, mais ce n'est pas le cas, tu vois, ça ne va pas te redonner de l'énergie. Ça ne va pas t'aider à résoudre le problème. Ça ne va pas dissiper ta tristesse. Tu sais, si tu as un patron tyrannique, ça ne va pas régler ça. Alors assure-toi vraiment d'avoir des habitudes qui vont réellement contribuer à ton bien-être, et non l'entraver.

Merci. Liz, il y a là beaucoup de bons conseils à retenir. En parlant de conseils, ça me rassure de savoir que vous aussi, vous mangez des chips quand vous êtes tristes ; moi aussi, j'en mange quand je suis heureuse et dans toutes les situations intermédiaires. Alors merci de partager mon point de vue, je suis d'accord avec vous.

Ce n'est pas seulement la tristesse, c'est aussi le bonheur. C'est comme si, quoi qu'il arrive, j'adore les chips.

Merci Liz pour ces excellents conseils à retenir et pour la conversation d'aujourd'hui. Je suis sûr que nos auditeurs en auront beaucoup retiré, tout comme moi. Nous encourageons tout le monde à participer à la Semaine mondiale de sensibilisation au PICU 2026, à écouter les autres podcasts de la série, et nous avons hâte d'accueillir tout le monde ici à Melbourne, en Australie, en septembre pour le Congrès mondial. Merci.