

Le Burn out et ses différentes déclinaisons. Comment le détecter et le prévenir ?

Antidote du burn out, le bore out, syndrome d'épuisement professionnel par ennui ou le brown out désignant l'épuisement professionnel par perte de sens, ces nouvelles pathologies ne sont que des déclinaisons d'un mal être grandissant dans le monde du travail et d'une inadéquation entre les compétences du travailleur et la fonction exercée. Elles nous invitent à redéfinir les attentes par rapport au travail et à faire des choix personnels adaptés à notre personnalité et à nos compétences.

"Retrouver du sens à son travail, c'est entretenir avec ses tâches d'une part, et son environnement (y compris ses relations) d'autre part, une relation en harmonie avec soi-même, qui donne une impression de cohérence, d'adaptation et de participation positive. Une vie professionnelle qui a du sens se doit d'être en cohérence avec nos valeurs" F. Baumann

La prévention du stress, du burn out, bore out, brown out, c'est l'affaire de tous, l'employeur, le responsable, les collègues et le travailleur. Ils nous incitent à remettre le travail à sa juste place et l'individu à la place juste au sein de l'entreprise.

Comment dès lors en tant que directeur ou DRH prévenir ces phénomènes en recréant du lien et en remettant l'humain au centre du système ?

Objectifs

- Définir les notions de stress, burn-out, bore-out et brown-out.
- Identifier des conditions qui favorisent l'apparition des symptômes de stress, burn-out, bore-out et brown-out.
- Préciser la dimension individuelle et la dimension du système dans les situations à risque (sources de risque et conséquences).
- Dégager des leviers d'action en terme de prévention.
- Contribuer à l'amélioration des situations professionnelles des personnes en termes de "bien-être".

Contenu

- Stress, burn out, bore out, brown out : il vaut mieux prévenir que guérir !
- Des étapes dans cette traversée : quand et comment intervenir ?
- Rôle de chacun des acteurs
- Quels sont les facteurs de risques sur le plan personnel et organisationnel et comment les prendre en considération pour mener une politique de prévention ?



- Quel est le rôle du manager et du DRH face à une personne en stress, en burn out, bore out ou brown out ?
- Quelques leviers d'action à mettre en place en prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Le retour au travail, ça se prépare.

Méthodologie

- Démarrage à partir de situations vécues sur le terrain
- Echanges en sous-groupes dans un processus de co-construction
- Jeux de rôle
- Repères théoriques s'articulant avec les situations amenées par les participants

Public

Public : managers, responsables d'équipe, DRH...

Ce module constitue un prérequis à la formation sur les aspects organisationnels du bien-être pour les personnes n'ayant pas du tout de connaissance en matière de burn out.

