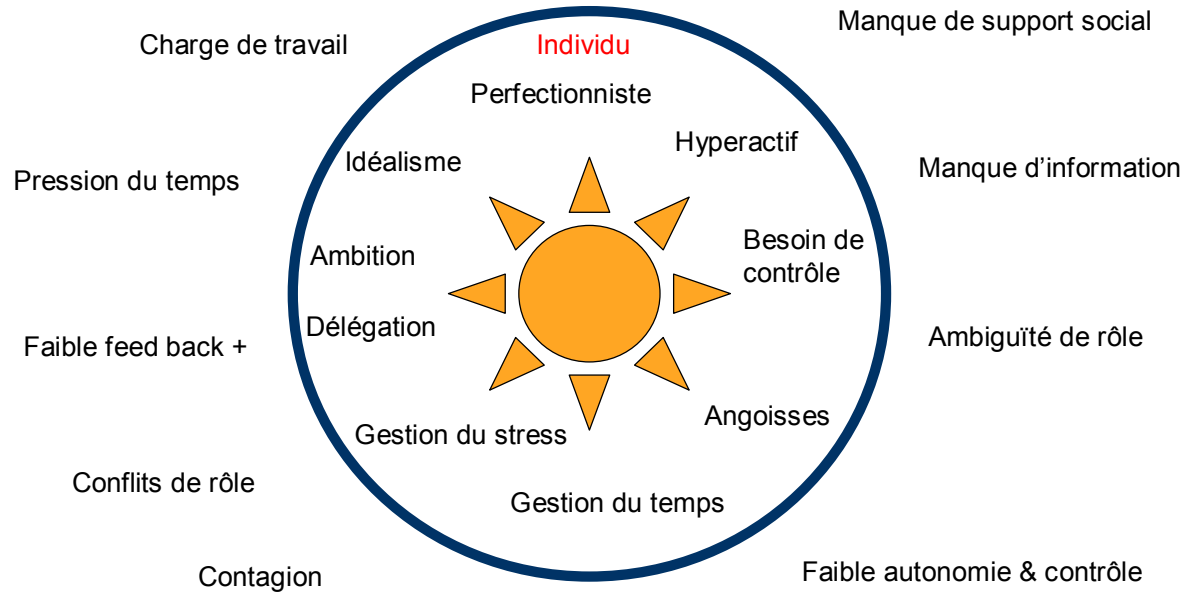


Organisation/entreprise



Au travers de nos études et expériences en entreprise, nous avons observé que certains facteurs individuels ou organisationnels augmentent le risque de Burnout. Nous avons regroupé sur ce schéma les principaux facteurs de risques, lié à l'individu (à l'intérieur du cercle) et à l'entreprise (à l'extérieur du cercle).

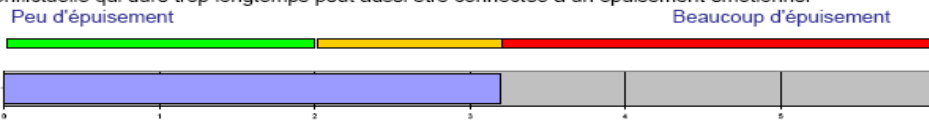
D'après vous, quel est le facteur de risque au niveau de l'entreprise qui arrive en tête ?

Pour en savoir plus, faire un check up individuel, d'équipe, ou d'organisation, vous pouvez nous contacter par email sur info@burnout-une-chance.ch



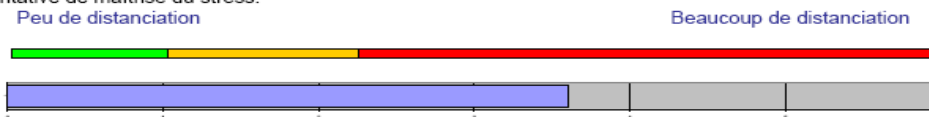
Épuisement émotionnel

Il s'agit de la composante la plus importante du burnout. Elle se caractérise par un manque d'énergie, et le sentiment que toutes vos ressources sont consommées. Ce sentiment peut s'accompagner d'une impression de frustration ou de tension, et par l'impression que les contacts sociaux vous fatiguent considérablement. Cet épuisement émotionnel peut se manifester physiquement (se réveiller aussi fatigué que la veille, manquer d'énergie pour faire face à des tâches ou à des rencontres). Sur le plan professionnel, l'épuisement émotionnel peut se caractériser par le sentiment que votre employeur vous demande plus que ce que vous pouvez raisonnablement faire. Une relation conflictuelle qui dure trop longtemps peut aussi être connectée à un épuisement émotionnel.



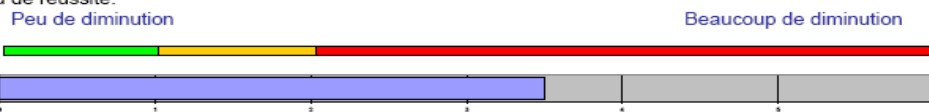
Cynisme ou distanciation

Cette composante exprime une nette diminution d'intérêt pour le travail. Certaines personnes auront une vision "alimentaire" de leur travail, et continueront à le faire sans plaisir. D'autres pourront devenir plus cynique, et développer de l'indifférence vis-à-vis du travail, de l'employeur, voire des collègues. On pourra parler d'une attitude détachée, ou encore de "présentisme". Ce détachement renvoie à une tentative de maîtrise du stress.



Diminution de l'accomplissement professionnel

On parle dans cette composante de déclin du sentiment de compétence et de capacité à réussir. Les personnes auront une forte tendance à ne pas se sentir aptes aux tâches qui leur incombent au travail, et à ne pas pouvoir faire face aux contacts professionnels liés à ce travail. Certaines personnes sous-évalueront alors le mérite qu'elles ont à réussir ce qu'elles font bien, et ne se sentiront plus capables d'efficacité ou de réussite.



Outils pour mesurer le niveau de Burnout : êtes vous dans le vert, l'orange, le rouge ? et que faire ?

Nous intervenons de façon confidentielle. Les données sont accessibles uniquement à la personne/l'équipe qui réalise le check up.

Nous utilisons un test validé scientifiquement et qui permet de mesurer le niveau de Burnout selon 3 dimensions : l'épuisement émotionnel, le cynisme et la distanciation, la diminution de l'accomplissement professionnel (ou efficacité).

Dans le cadre du check up individuel, vous aurez en plus la possibilité de :

- faire un bilan approfondi sur les éventuels symptômes physiques, comportementaux, psychiques pour vous-même ou votre équipe
- faire un bilan sur vos critères de motivation, vos sources de reconnaissance, vos facteurs de stress et d'épuisement, sur le plan professionnel, et personnel
- identifier vos priorités et définir un plan d'action



une chance ?

burnout... Un exemple de plan d'action

Prenez soin de vos champions

Démystifier et comprendre pour mieux prévenir

Agir pour transformer le risque en opportunité

Gérer une situation et rebondir

Frédérique Deschamps
© Copyright 2007

Besoin / Risque	Action	Valeur Ajoutée
<ul style="list-style-type: none"> > Image positive de la société > Garder ceux qui sont dans le vert à un niveau de motivation élevé > Éviter la contagion & rumeurs 	<ul style="list-style-type: none"> > Séminaire de sensibilisation > « guidelines » = que faire si ... > Communication interne > Programme de gestion du stress > Intégration et vécu de la charte 	<ul style="list-style-type: none"> > Dédramatiser & responsabiliser > Message positif interne et externe > Règles claires > Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit > Mission vécue à l'intérieur
<ul style="list-style-type: none"> > Individus avec zones dans l'orange 	<ul style="list-style-type: none"> > Coaching individuel > Mesures concrètes 6-12 mois > Bilan de compétence > LEA™ 360° (analyse de l'efficacité du leadership) 	<ul style="list-style-type: none"> > Prévenir le risque de rupture > Identifier et développer les talents > Retrouver la motivation
<ul style="list-style-type: none"> > Individus avec zones dans le rouge > Equipe en état de choc 	<ul style="list-style-type: none"> > Coaching de groupe > Hot line Champion's caring © 	<ul style="list-style-type: none"> > Éviter les départs > Rétablir la confiance > Action individuelle et organisationnelle

Un exemple d'intervention pour une PME de 100 personnes :

Etape 1	Réalisation d'un séminaire de sensibilisation sur mesure pour l'entreprise auprès de la direction. Durée 2h30
Etape 2	Check up individuels confidentiel pour tous les participants au séminaire
Etape 3	Sur la base des facteurs de risques et leviers identifiés, proposition de moyens d'actions individuels et collectifs (voir exemple ci-dessus) et mise à jour d'objectifs concrets selon le niveau de risque individuel ou collectif (rouge , orange , vert).
Etape 4	Mise en œuvre du plan d'action selon le planning défini
Etape 5	Mesure et suivi régulier des résultats atteints, revue des apprentissages, et corrections éventuelle des actions en cours

