

### Découvrir le Burn Out



### 1 - Introduction au Burn out et à la reconstruction

- ✓ Partager quelques repères pour situer le burn out entre RPS, stress et dépression
- ✓ Comprendre les spécificités de l'accompagnement BO

# Partager quelques repères pour situer le burn out entre RPS, stress et dépression

---

- Les RPS
- Le stress
- Le burn out
- La dépression



# Les risques psychosociaux ou RPS

---

- **Les RPS ont pour origine des facteurs variés (individuels mais aussi organisationnels), qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés** (violences physiques, harcèlement moral, mal-être au travail)
- **Six catégories de risque sont identifiées :**
  1. les exigences du travail,
  2. les exigences émotionnelles,
  3. le manque d'autonomie et de marges de manœuvre,
  4. le manque de soutien social et de reconnaissance au travail,
  5. les conflits de valeurs,
  6. l'insécurité de l'emploi et du travail.

**Les RPS sont souvent résumés par simplicité sous le terme de « stress » or le stress n'en est qu'une manifestation.**

**Le burn out résulterait de l'exposition à plusieurs facteurs de risques psychosociaux, créant une situation de déséquilibre pour l'individu et installant un stress chronique**

# Le stress – Lorsqu'il nous « serre »

---

- En latin, « stringere et stressus » : serré.
- En vieux français stress : « étroitesse et oppression ».
- Ressenti lorsque le stress nous étreint:
  - ✓ La gorge et l'estomac se resserrent,
  - ✓ La trachée artère se rétrécit et un sentiment d'oppression se fait ressentir.

# Le stress – une réaction physiologique

---

- Le stress, au sens strict est **une réaction physiologique**
  - **Archaïque**
  - **Massive**
  - **Autonome**
  - **Du cerveau reptilien**
- Qui **sert à assurer à l'animal en danger sa survie.**
- Bien souvent, on appelle à tort « stress » des réactions des cerveaux supérieurs, comme l'angoisse ou l'anticipation

- Rappel : les 3 cerveaux (Mc Lean):
  - Le cerveau reptilien:
    - assurer les comportements de survie: boire, manger, copuler
  - Le cerveau des mammifères inférieurs:
    - Cerveau de l'affectivité et la mémoire: être triste, heureux, angoissé
  - Le cerveau des mammifères supérieurs:
    - Cortex associatif: associer de manière différente ce qui a été mis en mémoire => processus anticipatoire et créatif, imaginaire

# Le stress – les ingrédients

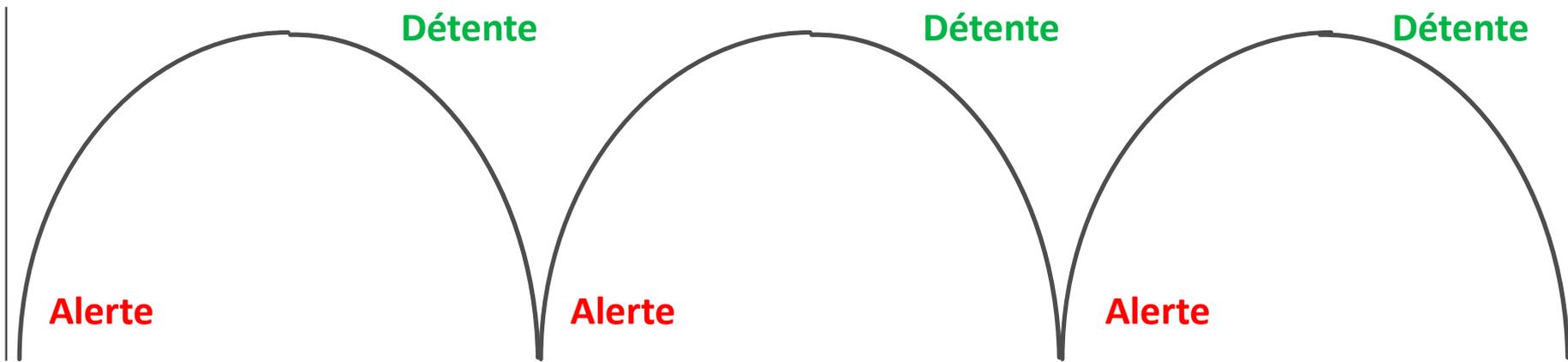
---

MENACE	SENTIMENT
CONTRÔLE FAIBLE	Vous sentez que vous n'avez aucun ou très peu de contrôle sur la situation.
IMPRÉVISIBILITÉ	Quelque chose de complètement inattendu se produit ou encore, vous ne pouvez pas savoir à l'avance ce qui va se produire
NOUVEAUTÉ	Quelque chose de nouveau que vous n'avez jamais expérimenté se produit.
ÉGO MENACÉ	Vos compétences et votre égo sont mis à l'épreuve. On doute de vos capacités

# Le stress – une réaction non toxique à la base

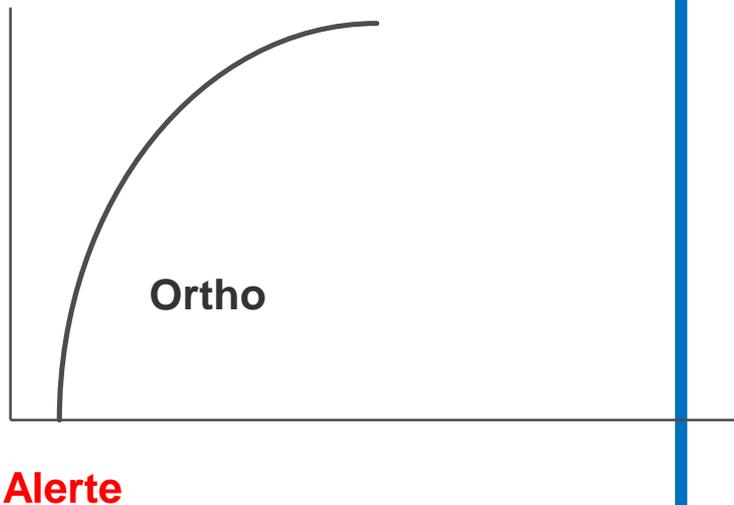
---

- Mis en évidence par Selye en 1936: stress= stretch
- Cette réaction, n'est **absolument pas toxique** et peut se répéter indéfiniment sans aucune conséquence sur l'organisme, pour autant qu'à toute phase d'alarme succède assez rapidement une phase de détente.



# Le stress – lorsque la survie est mise en danger

- Réaction du système nerveux autonome dit orthosympathique



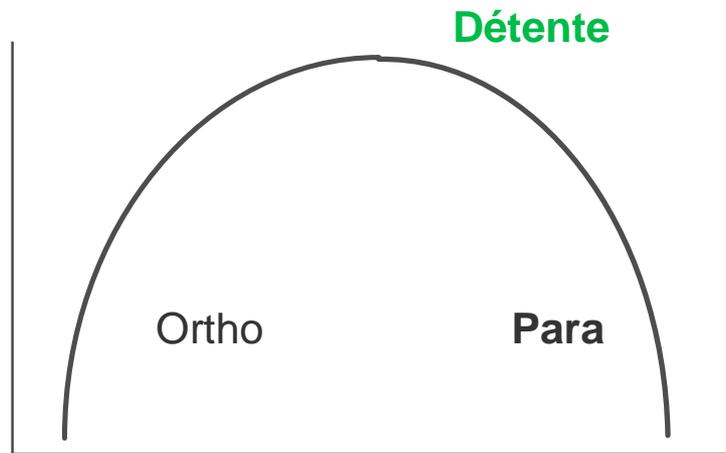
- Rôle de l'orthosympathique :
  - Préparer l'action: attaquer ou fuir
    - Vasculariser les muscles\*,
    - Mydriase\*,
    - Fermer les sphincters,
    - Augmenter le rythme cardiaque,
    - Augmenter la tension artérielle
    - Augmenter le rythme respiratoire

\*Vasculariser : irriguer les vaisseaux d'un corps ou d'une partie du corps, par exemple l'œil

\*Mydriase : dilatation de la pupille

# Le stress – lorsque la situation est régularisée

- Réaction du système nerveux autonome dit parasympathique



## Rôle du Parasympathique :

- Préparer la détente et la récupération
- relâcher les muscles
- relâcher les sphincters,
- éliminer les toxines,
- ralentir cœur et respiration,
- Myosis (contraction de pupille),
- ...

# Le stress – du stress aigu au stress chronique (1)

---

- Stress positif ou stress aigu : eustress
  - Contribue à la survie
  - Augmente la concentration
  - Tension retourne à la normale après la tension
- Stress négatif ou stress chronique
  - L'organisme maintient une tension permanente
  - Dégâts psychosomatiques et émotionnels.

# Le stress – du stress aigu au stress chronique (2)

---

## Signaux physiques

- Augmentation du rythme cardiaque
- Douleurs dans la poitrine
- Respiration plus rapide et plus profonde
- Etourdissements
- Maux de ventre
- Douleurs dans le cou et les épaules
- Crampes
- Maux de têtes

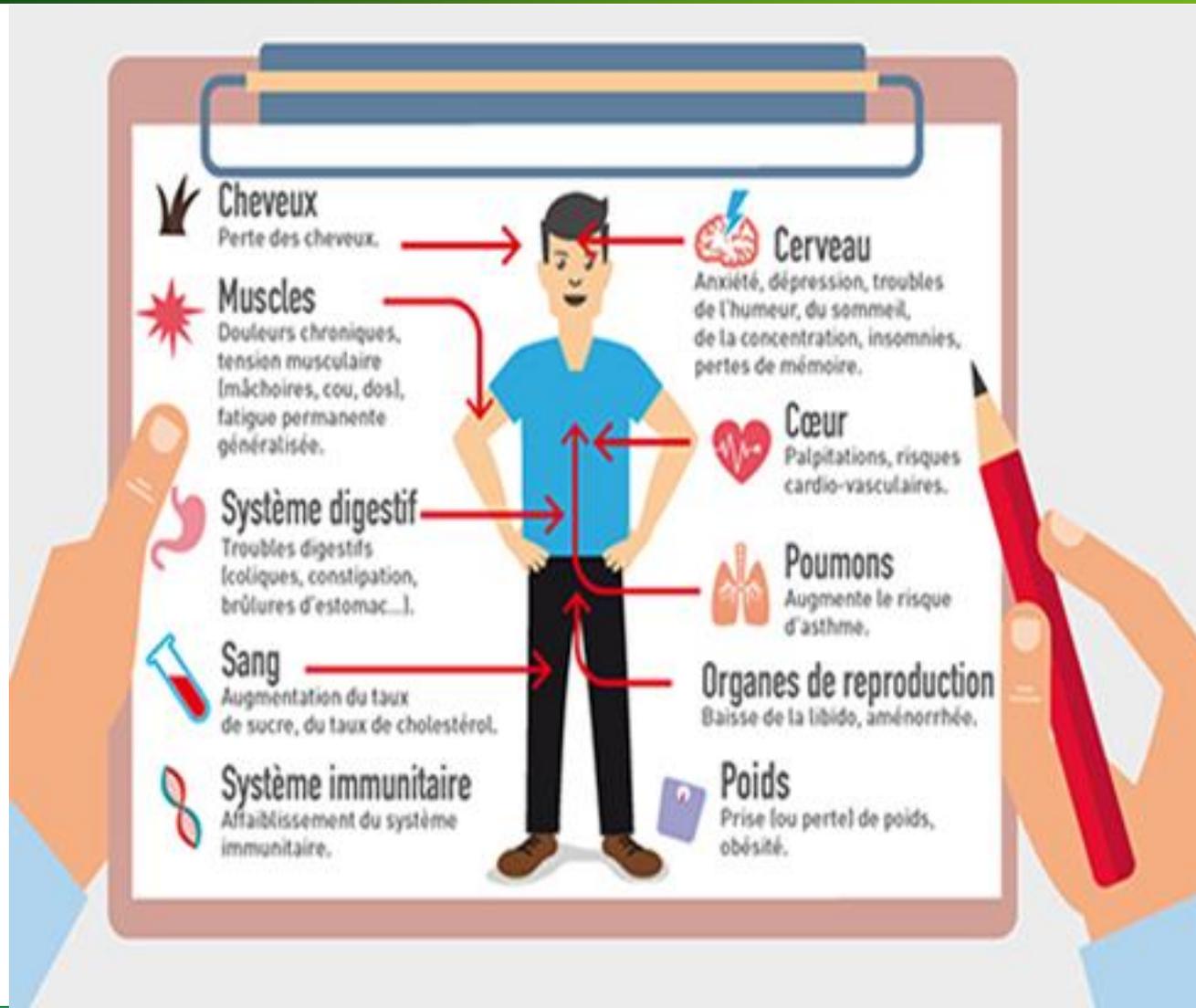
## Signaux comportementaux

- Crier davantage
- Être agressif
- Parler plus vite
- Tics
- Faire des erreurs
- Réactions impulsives
- Être moins sociable
- Perte des loisirs, de la vie sociale
- Être incapable de sortir du lit le matin
- Absentéisme

## Signaux psychologique

- Sensibilité
- Mauvaise humeur
- Pleurer vite
- Inquiétude
- Anxiété
- Difficultés de concentration
- Attaques de panique
- Incapacité à prendre des décisions
- ...

# Le stress – effets physiologiques du stress chronique

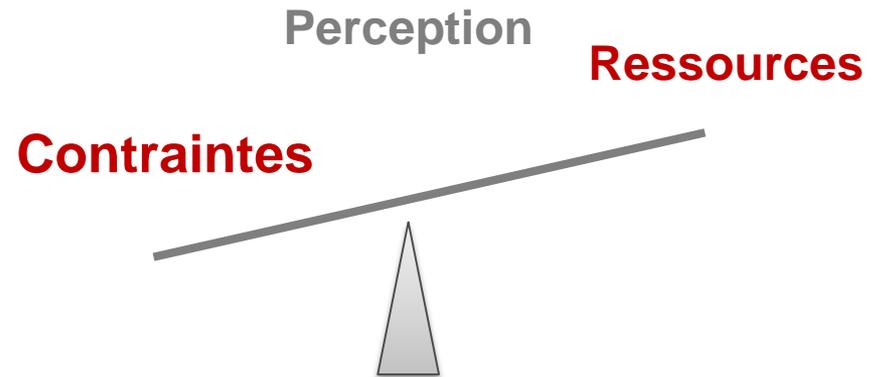


# Le stress au travail

---

- " Un état de stress survient lorsqu'il y a **déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.**
- Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise."

*(définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail)*



# Le burn out – un concept mal défini

---

- Le burn out : mot anglais largement utilisé aujourd'hui
- En français : syndrome d'épuisement professionnel ou SEP (un tableau de symptômes)
- Un concept difficile à définir (+ de 50 définitions)
- C'est un **épuisement physique et émotionnel** lié à un **stress permanent et prolongé** (mini 6 mois) dans le travail.
- C'est un **processus qui évolue lentement** d'apparition insidieuse (signaux faibles au départ)
- Il survient rarement avec une décompensation brutale mais « **last drop** »
- Il ne disparaissant pas par simple écartement de la situation stressante
- Il pourrait concerner 3,2 millions de personnes en France. Pas encore reconnu comme maladie professionnelle.

# Le burn out – des signes faibles et discrets puis des signes visibles physiques & psycho-comportementaux

	Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire	
	<i>Je vais bien et je tiens à me prévenir du burn-out</i>	<i>J'ai des symptômes d'épuisement et je veux échapper au burn-out</i>	<i>Je suis en plein burn-out et je veux en sortir</i>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
	<b>4</b>			
<b>Tête</b>	Pensées fluides Curieux Préoccupations ponctuelles en dehors du travail	Pensées récurrentes liées au travail Accélération des idées, étourderies	Oublis désorganisation déconcentration sentiment d'inefficacité	Sentiment d'incompétence Blocage sur tâches simples Pertes de repères, errance Peur de tout changement Perte d'estime de soi
<b>Cœur</b>	Expression et régulation simple des émotions Besoins sains retrait social adéquat	1ers signes de changt d'humeur Énervement ou euphorie inhabituels	États excessifs impatience, perte d'humour Peurs, angoisses Relations perturbées	Impression de ne plus ressentir Clivage, retrait, isolement, cynisme, effondrement Passages à l'acte Difficultés à s'appuyer sur les gens même proches
<b>Corps</b>	Eutonie Fatigue normale comblée par le sommeil Appétit, libido	Sommeil modifié, tensions, crampes, tachycardie Maux de tête, orl	Sommeil, appétit perturbés Addictions, Maux de dos, peau, ventre, cœur 1ers arrêts de travail	Déficit immunitaire Troubles hormonaux (cortisol) Pathologies organiques variées (vasculaires, TMS...) Sidération Arrêts de travail prolongés

# Le burn out – émergence du concept (1)

---

## ■ Historique

- ✓ Années 70 aux USA, désinstitutionnalisation des soins :  
Un certain nombre de soignants quittent les hôpitaux pour s'investir dans cette pratique (c'est leur choix) or très rapidement on constate que ceux-ci consomment plus de café, fument plus, prennent des tas de médicaments.
- ✓ En argot américain quand on a ce genre de comportement on dit qu'on BURN OUT, comme en français on pourrait dire qu'on brûle la mèche par les deux bouts.

## ■ Evolution récente

- ✓ Au départ, conçu comme un syndrome psychologique spécifique aux professions « aidantes » (soignants, secouristes, pompiers, bénévoles associations, assistants sociaux, éducateurs, enseignants...)
  - ✓ Extension des risques de burn out à l'ensemble des individus au travail, quelle que soit leur activité, voire même hors activité professionnelle (aidants familiaux, bo parental, ...). On parle du BO du chercheur d'emploi
-

## Le burn out – émergence du concept (2)

---

Herbert Freudenberger – on lui doit la paternité du mot burn out

« En tant que psychanalyste et praticien je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'un incendie 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 est plus ou moins intacte »



***Le Burn-Out est la conséquence d'un stress prolongé***

# Le burn out – émergence du concept (3)

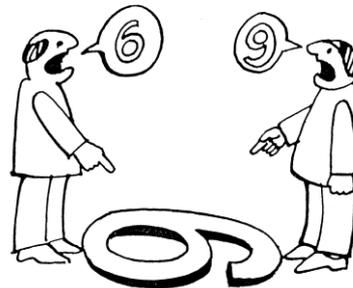
---

Christina Maslach – connue pour son test le MBI (1981)

Épuisement physique,  
intellectuel, mental



Perte de l'empathie



Disparition de la  
satisfaction  
professionnelle



Le burn out ou syndrome d'épuisement professionnel est une pathologie associée au stress et dont la symptomatologie regroupe plusieurs dimensions :

- Épuisement émotionnel,
- Dépersonnalisation ou deshumanisation,
- Réduction de l'accomplissement personnel.

# Test d'Inventaire de Burn-Out de Maslach – MBI (1)

---

**SEP** L'épuisement professionnel (Burn-Out) est typiquement lié au rapport avec un travail vécu comme difficile, fatiguant, stressant...

Pour Maslach, il est différent d'une dépression car il disparaîtrait pendant les vacances.

**SD** La dépersonnalisation, ou perte d'empathie, se caractérise par une baisse de considération positive à l'égard des autres (clients, collègues...), c'est une attitude où la distance émotionnelle est importante, observables par des discours cyniques, dépréciatifs, voire même par de l'indifférence.

**SAP** L'accomplissement personnel est un sentiment « *soupape de sécurité* » qui assurerait un équilibre en cas d'épuisement professionnel et de dépersonnalisation. Il assure un épanouissement au travail, un regard positif sur les réalisations professionnelles.

# Test d'Inventaire de Burn-Out de Maslach – MBI (2)

---

- Échelle d'auto-évaluation largement validée et la plus employée – disponible en ligne [www.masef.com/scores/burnoutsyndromeechellembi.htm](http://www.masef.com/scores/burnoutsyndromeechellembi.htm)
- Pour des personnes au travail et en contact avec du public
- Trois dimensions et vingt-deux items, explorés à partir de la fréquence (de « *jamais* » à « *chaque jour* ») et de l'intensité (de « *très peu* » à « *énormément* ») du ressenti : 6 scores significatifs
  - ✓ neuf items pour l'épuisement émotionnel
  - ✓ cinq items pour la dépersonnalisation de la relation
  - ✓ huit items pour l'accomplissement personnel
  - ✓ Les trois dimensions sont mesurées séparément

# Test d'Inventaire de Burn-Out de Maslach – MBI (3)

---

- **Test d'Inventaire de Burnout de Maslach - MBI**
- Comment percevez-vous votre travail ? Etes-vous épuisé(e) ? Quelle est votre capacité à gérer votre relation aux autres ?
- Où en êtes-vous sur votre degré d'accomplissement personnel ?
- Précisez la fréquence à laquelle vous ressentez la description des propositions suivantes en entourant le chiffre correspondant avec :
  - 0 = Jamais
  - 1 = Quelques fois par an, au moins 2 = Une fois par mois au moins
  - 3 = Quelques fois par mois 4 = Une fois par semaine
  - 5 = Quelques fois par semaine 6 = Chaque jour

# Test d'Inventaire de Burn-Out de Maslach – MBI (4)

---

## Total du Score d'Épuisement Professionnel (SEP)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 01. 02. 03. 06. 08. 13. 14. 16. 20

**SEP =**

Épuisement Professionnel	SEP < à 17	18 < SEP < 29	30 < SEP
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

---

## Total du Score Dépersonnalisation / Perte d'empathie (SD)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 05. 10. 11. 15. 22

**SD =**

Dépersonnalisation	SD < à 5	6 < SD < 11	12 < SD
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

---

## Total du Score Accomplissement Personnel (SAP)

Additionnez les scores que vous avez obtenus aux questions 04. 07. 09. 12. 17. 18. 19. 21.

**SAP =**

Accomplissement Personnel	SAP < à 33	34 < SAP < 39	40 < SAP
	Degré faible	Degré modéré	Degré élevé

---

# Exemple d'Aline

---



- ✓ Formatrice indépendante
- ✓ Engagée sur plusieurs programmes
- ✓ Ne se souvient plus, se répète
- ✓ Fait l'effort de sourire
- ✓ Ne supporte plus la critique
- ✓ Se braque et réagit fortement
- ✓ Rigidifie son cadre d'intervention

***Aline est en épuisement émotionnel***

***Elle doit prendre des vacances et aussi de vrais we***

# Exemple d'Arlette

---



- ✓ Médecin spécialiste
- ✓ Compétente, ouverte, structurée
- ✓ Idéal de médecine sociale
- ✓ Devenue cynique, humour noir et grinçant
- ✓ Rigide, froide, distante, détachée
- ✓ Rapide, expéditive, cassante
- ✓ Désordonnée

*Arlette s'est progressivement déshumanisée*

# Exemple de Marc

---



- ✓ Directeur du Service Clients
- ✓ Brillant, performant
- ✓ Apprécie, ouvert
- ✓ Pression et tensions entraînent des comportements inadéquats
- ✓ Il paraît déstructuré
- ✓ Il se dévalorise, se vit en échec
- ✓ Il vomit le matin
- ✓ Il est complètement démotivé
- ✓ Arrêts de travail très prolongés

***Marc est en Burn out complet***

# Le burn out – les profils à risques

---

- **"Une maladie du frottement » ...**

On s'use au contact des autres et de leurs demandes de plus en plus soutenues.



- **... qui touche des actifs perfectionnistes**

- Très engagés, motivés, jamais absents au travail
- Les meilleurs éléments, les piliers d'une société
- Demandent peu d'aide
- Fiables voire perfectionnistes
- Plus à l'écoute des besoins des autres que des leurs
- Il s'agit d'individus "motivés, consciencieux, enthousiastes, créatifs, ambitieux ».

# Le burn out – les profils préservés

---

- Ont une implication limitée
- Peuvent dire NON
- Connaissent leurs limites
- Se savent imparfaites
- Acceptent des défis “passionnant et raisonnables”
- Prennent le temps de récupérer, de se reposer
- Disposent de lieux de ressourcements
- Acceptent des contraintes extérieures “normales”

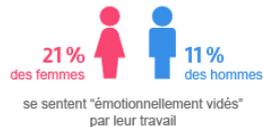
# Le burn out – les chiffres

## Portrait-robot des personnes exposées à un burn-out

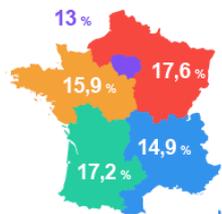
**3,2 millions**

C'est le nombre d'actifs qui présenteraient un risque élevé de développer un burn-out en France.

### Sexe

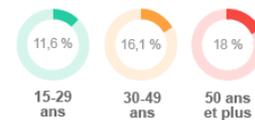


### Zones exposées



### Âge

Se sentent "émotionnellement vidés" par leur travail



### Métiers

Se disent soumis à un travail "excessif et compulsif"



NB : disparités dans les résultats des études dues à la complexité à définir et décrire une pathologie dont les causes sont multifactorielles.

# Le burn out – les causes exogènes

---



# Le burn out – les causes endogènes

---

Se conformer

Ne pas respecter son écologie

Prendre pour siens les besoins des autres

Être coupé de son ressenti

Ne pas oser dire

Contrainte de perfection



# Le burn out – explorer ce qui appartient à l’environnement (perso et pro) et ce qui appartient à l’individu

Facteurs externes	Facteurs internes
« Lorsque l’environnement me met la pression »	« Lorsque je me mets, ou me rajoute de la pression moi-même »
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Charge de travail</li><li>▪ Délais et urgence</li><li>▪ Imprévu et incertitude</li><li>▪ Management</li><li>▪ Flou des priorités</li><li>▪ Manque d’infos ou trop d’infos</li><li>▪ Manque d’autonomie</li><li>▪ Manque de moyens</li><li>▪ Les emails</li><li>▪ Les autres</li><li>▪ Etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Besoin de tout maîtriser</li><li>▪ Besoin d’aller dans le détail</li><li>▪ Souci d’autonomie</li><li>▪ Peur de dire non</li><li>▪ Peur de ne pas être à la hauteur</li><li>▪ Crainte du jugement des autres</li><li>▪ Urgence du temps</li><li>▪ Manque de recul</li><li>▪ Etc.</li></ul> <div data-bbox="1012 1153 1831 1253" style="border: 1px solid red; padding: 5px;"><p><i>Identification des marges de manœuvre personnelles</i></p></div>

# Le burn out – les évolutions du travail

---

- « La transformation des organisations depuis 1980 s'est accompagnée de la diffusion des diverses formes de l'intensité du travail »

→ **INTENSIFICATION DU TRAVAIL**

- Avec un accroissement statistiquement significatif des pénibilités physiques (TMS) et psychiques (**burn out**):

→ **PATHOLOGIES DE SURCHARGE**

# Le burn out – maladie professionnelle?

---

- Le BO est absent des deux grandes nomenclatures internationales de référence
  - DSM-V (5ème édition du Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux) de l'American Psychiatric Association
  - CIM-10 (10ème révision de la Classification internationale des maladies) de l'Organisation Mondiale de la Santé.
- Aucun groupe de recherche actuellement: dans le DSM-V, le burn out ne figure même pas parmi les pathologies pouvant entrer dans une prochaine édition du DSM. Il en est de même pour la 11ème version de la CIM à paraître prochainement.
- Du fait de l'absence d'une définition médicale claire et d'une description précise d'une pathologie clinique permettant un diagnostic non contestable, le burn out n'est toujours pas reconnu comme une maladie professionnelle.
- Cependant, on peut noter une volonté politique nouvelle de faire des avancées dans cette voie cf rapport de la mission parlementaire sur le syndrome d'épuisement professionnel.

# Le burn out – contagieux?

---

- Même si l'on ne parle toujours pas de maladie professionnelle, le burn out peut se propager dans une équipe
  - L'un est atteint, il s'absente, il augmente la charge de tout le monde, un second s'écroule, etc...
- Le syndrome de burn out est une mэрule non seulement pour l'individu mais pour l'organisation

# Burn out et/ou dépression?

---

- Lors de l'épuisement professionnel, il existe une véritable symptomatologie dépressive et la **dépression peut être une complication du burn out.**
- Les **sentiments de découragement et les ressentis négatifs ou pessimistes font partie des 2 syndromes.** Cependant, l'étude des **causes** et des **facteurs** et **l'évolution** dans le temps **sont différents.**
- La dépression, contrairement au Burn out, est une maladie présente dans le DSM-5 et fait l'objet d'un arbre décisionnel bien identifié, indiquant que :
- Les **symptômes de la dépression ne s'arrêtent pas avec la fin / un changement d'activité professionnelle.**
- La dépression est un phénomène long et progressif qui trouve son origine en dehors de la sphère professionnelle.
- La **perte de désir et de volonté** est l'un des signes de l'état dépressif.
- NB: en 2020, la dépression sera la 1<sup>ère</sup> cause d'incapacité de travail (Commission Européenne).

# Le burn out – enrayer le processus (1)

---

- **Réduire la charge mentale :**
  - Interrompre les journées continues
  - Prévoir des « répits » : médiation, promenades, sport
- **Préserver ses capacités intellectuelles :**
  - Déconnecter pour pouvoir se concentrer
  - Récupérer, or récupérer c'est faire des efforts
- **Enjeu, trouver de l'énergie pour :**
  - Se détendre
  - Manger équilibré
  - Se faire plaisir

# Le burn out – enrayer le processus (2)

---

- ✓ Se coucher à la même heure
- ✓ 7 à 8 heures de sommeil
- ✓ Bien déjeuner, souper léger
- ✓ Diminuer les excitants
- ✓ Pratiquer un type de décharge corporelle : Respiration abdominale, relaxation, yoga, sports, mindfulness,
- ✓ S'accorder chaque jour un petit plaisir
- ✓ Voir ses amis
- ✓ Évacuer les tensions et les contrariétés en les exprimant
- ✓ Hiérarchiser les priorités.
- ✓ Fragmenter des tâches en sous tâches



## **Mini bulles:**

**5' toutes les 1h30 (pause café, cigarette, papote...)**

## **Bulle hebdomadaire:**

**une activité à soi d'au moins une heure.**



## **Bulle journalière:**

**15 à 20 minutes rien qu'à soi, sans objectif de performance (avant 23 heures et pas aux toilettes)**

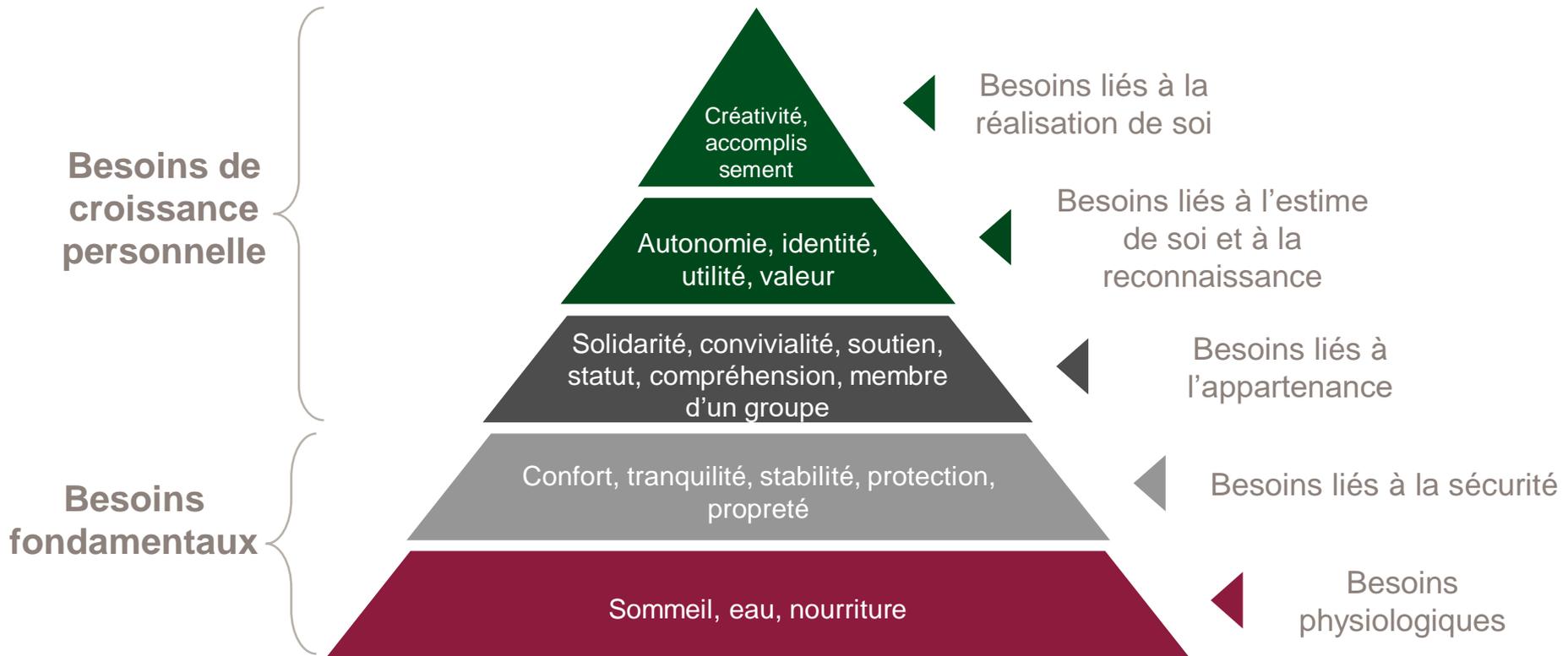


# Le burn out – quand tout s’effondre

---

- **Le chemin de la reconstruction** après un burn out **est long, délicat surtout s’il y a une dépression** (4 à 10 ans voire plus).
- La personne touchée va traverser différentes phases qui nécessitent un accompagnement pluridisciplinaire (corps – cœur et esprit).
- Ce temps et ce chemin sont personnels à chacun et ils ne sont pas toujours linéaires d’où la nécessité de ne pas jouer les apprentis sorciers. On fait du sur-mesure.
- L’accompagnement de ces personnes demandent de la patience et une concertation entre les différents acteurs de cet accompagnement pour ne pas ajouter à la confusion de la personne cf. discours contradictoires, ...

# Le burn out : quand tout s'effondre



La reconstruction après un burn out doit privilégier le bas de la pyramide

# Le burn out – Le temps de la reconstruction

---

Sabine Bataille identifie 9 espaces-temps qui se découpent en 3 phases

**Le corps**

1. la phase qui prend en compte l'urgence santé

**Le coeur**

2. la phase qui ensuite ouvre l'espace de la réflexion sans l'action

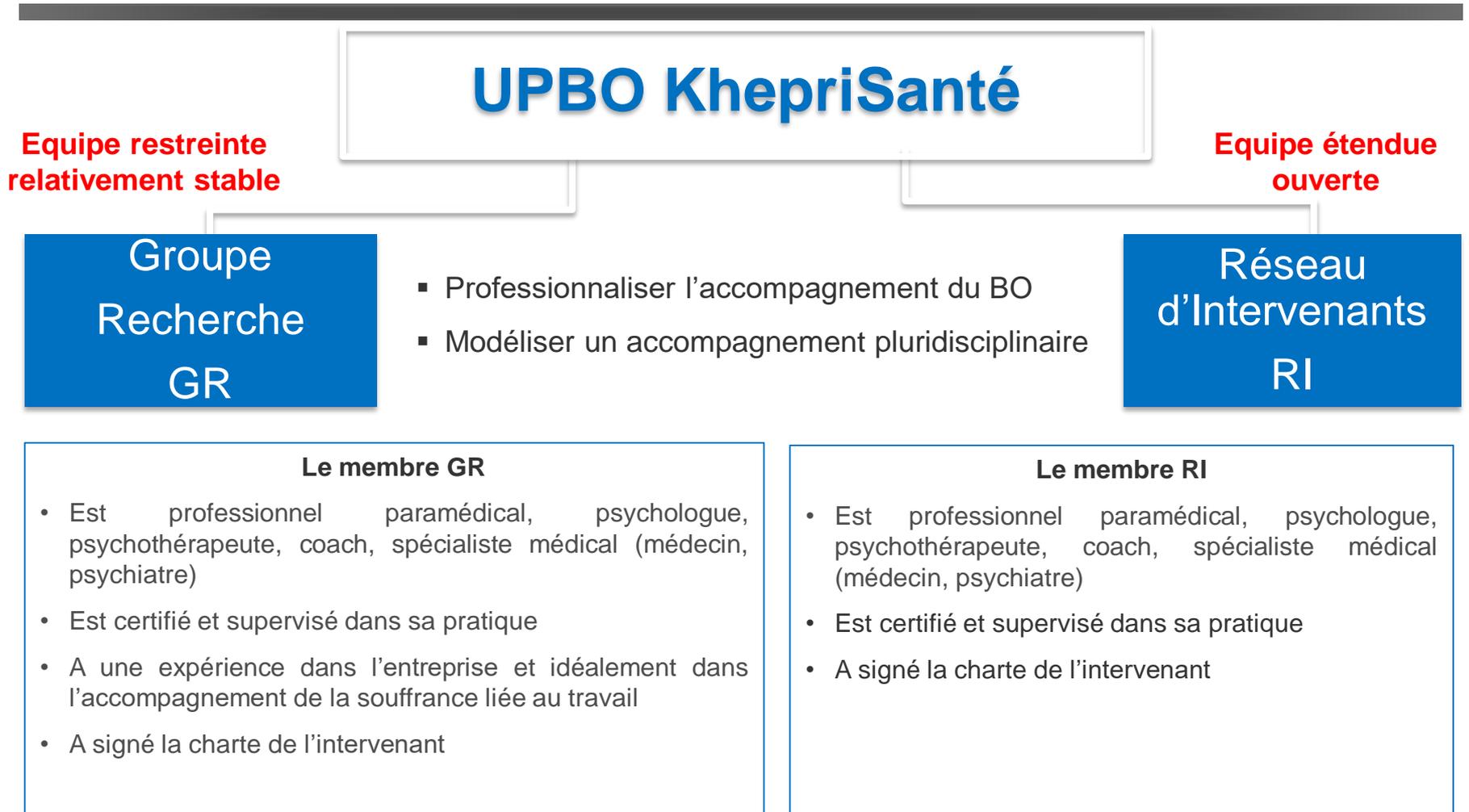
**La tête**

3. la phase qui signe le retour progressif de l'action, de la création jusque vers une affirmation de soi dans un nouveau projet *professionnel*.

## 2 – Partage d'expérience – Et vous?

### **3 - Présentation de l'UPBO et des objectifs 2019**

# Structure - Profils



# Structure - Profils

---

## UPBO KhepriSanté

```
graph TD; A[UPBO KhepriSanté] --> B[Groupe Recherche GR]; A --> C[Réseau d'Intervenants RI]; B --- D[• Accompagne ou soigne selon sa spécialité  
• Contribue à la description et à la diffusion des modalités d'intervention  
• Actualise l'info sur le BO (animation d'ateliers => RI)  
• Peut animer les interventions /Participe aux interventions  
• Contribue à la collecte et capitalise les bonnes pratiques  
• Contribue à la communication des actions de l'UPBO]; C --- E[• Accompagne ou soigne selon sa spécialité  
• Participe aux Ateliers d'information organisés par le GR  
• Participe aux interventions  
• Contribue à la collecte et capitalise les bonnes pratiques  
• Organise des présentations métiers avec le support du GR];
```

### Groupe Recherche GR

- Professionnaliser l'accompagnement du BO
- Modéliser un accompagnement pluridisciplinaire

### Réseau d'Intervenants RI

- Accompagne ou soigne selon sa spécialité
- Contribue à la description et à la diffusion des modalités d'intervention
- Actualise l'info sur le BO (animation d'ateliers => RI)
- Peut animer les interventions /Participe aux interventions
- Contribue à la collecte et capitalise les bonnes pratiques
- Contribue à la communication des actions de l'UPBO

- Accompagne ou soigne selon sa spécialité
- Participe aux Ateliers d'information organisés par le GR
- Participe aux interventions
- Contribue à la collecte et capitalise les bonnes pratiques
- Organise des présentations métiers avec le support du GR

# Objectifs 2019

---

- Constituer le premier cercle de l'Unité à l'issue du deuxième atelier
- S'adjoindre les compétences de spécialistes de la coordination du parcours de soin, médecins, psychiatres, autres professionnels souhaitant adhérer à l'Unité
- **Elaborer et formaliser les outils de cadrage**
- **Développer et diffuser la communication interne et externe**

## Objectifs 2019 (2)

---

### Elaborer et formaliser les outils de cadrage

- Code de déontologie de Kheprisanté
- Clause de confidentialité dans le cadre d'un "parcours de soins»
- Charte de l'intervenant /charte du comportement
- Référentiel des compétences disponibles au sein de l'UPBO, par métier
- Planification des temps de travail collectifs : intervision, veille sur le burn-out et ateliers d'information & échange
- Modalités de l'accompagnement : le modèle de parcours de soin, fiches de liaison, etc.
- Modalités du partage et de la capitalisation des bonnes pratiques
- Espaces collaboratifs / le blog
- ...

## Objectifs 2019 (3)

---

### Développer et diffuser la communication interne et externe

- **Mettre à jour le Site internet Kheprisante.fr sur l'UPBO**
  - offre un espace de diffusion de l'information vers l'extérieur :  
Particuliers et entreprises sur l'UPBO :  
Contacts, événements : ateliers de sensibilisation au BO, groupes de parole familles, etc.
- **Réaliser une plaquette de l'UPBO** à diffuser au centre et à l'extérieur
- **Mettre à jour et organiser le Blog sur l'UPBO**
  - offre un moyen privilégié de communiquer les informations à partager au sein de l'UPBO et au sein du centre Kheprisanté cf Profil intervenants, outils d'accompagnement, supports ateliers, etc (espace collaboratif à privilégier)

# Objectifs 2019 et +

---

## Objectif

- . Dans le cadre du partenariat avec KhepriSanté
- . A partir du modèle d'accompagnement pluridisciplinaire de l'UPBO

### **Proposer un/des modèles de prestations de prévention et d'accompagnement du burn-out :**

- Entreprises
- Institutionnels
- Facultés de médecine
- Ecoles de management, etc...