



Prévenir le burn-out et les risques psychosociaux

Guide pratique pour structurer une démarche de prévention crédible, confidentielle et durable.

Pour qui ?

Directions, responsables RH, managers, PME et organisations.

Ce guide vous aide à

Passer d'actions ponctuelles à une démarche structurée, confidentielle et adaptée à votre organisation.

Une ressource Birds Meet - prévention, écoute et accompagnement en santé mentale.

1. Comprendre le burn-out et les risques psychosociaux

Le burn-out ne se résume pas à un manque de résistance individuelle. Il peut émerger lorsque les exigences du travail dépassent durablement les ressources disponibles, notamment en présence de surcharge, d'ambiguïté des rôles, de faible autonomie, de manque de reconnaissance ou de conflits de valeurs.

Charge de travail Volume, délais, interruptions et urgences permanentes.	Autonomie Marge de décision insuffisante ou responsabilités floues.
Relations Tensions, incivilités, conflits ou isolement.	Reconnaissance Efforts peu visibles, feedback insuffisant, sentiment d'injustice.
Valeurs Écart entre le travail demandé et les convictions professionnelles.	Sécurité Peur de parler, manque de soutien ou changements mal accompagnés.

Principe clé : soutenir les individus est utile, mais la prévention durable exige aussi d'agir sur l'organisation réelle du travail.

2. Signaux collectifs à surveiller

- Augmentation des absences courtes, retards ou demandes de départ.
- Turnover, difficultés de recrutement ou perte d'engagement.
- Erreurs plus fréquentes, baisse de coopération ou multiplication des conflits.
- Messages en dehors des horaires, sentiment d'urgence constant ou impossibilité de déconnecter.
- Managers débordés, priorités contradictoires ou décisions toujours repoussées.

Ce que ces signaux ne permettent pas

Ils ne permettent pas de diagnostiquer une personne. Ils servent à ouvrir une analyse collective, à comprendre le travail réel et à identifier les facteurs sur lesquels l'organisation peut agir.

3. Plan d'action en 5 étapes

1. Cadrer Nommer un sponsor, définir les objectifs, les publics et les règles de confidentialité.	2. Écouter Entretiens, groupes de discussion et questionnaire court, avec restitution anonymisée.
3. Prioriser Choisir 2 ou 3 causes concrètes : charge, rôle, horaires, management, conflits.	4. Agir Mettre en place des mesures sur le travail et des espaces de soutien accessibles.
5. Suivre Mesurer la perception de la charge, l'accès à l'aide et l'avancement des engagements.	

4. Checklist express

Point à vérifier	Oui / En cours / Non	Action prioritaire
Les priorités et responsabilités sont clairement définies.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Les équipes peuvent signaler une surcharge sans crainte.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Les managers savent conduire une conversation sensible.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Un dispositif confidentiel d'écoute et d'orientation existe.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Le droit à la déconnexion est appliqué concrètement.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Les données partagées avec la direction sont agrégées et anonymisées.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non
Un plan d'action avec responsables et échéances est suivi.	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Non

5. Outils prêts à utiliser

Questions pour un groupe de discussion

- Quelles situations vous font perdre le plus de temps ou d'énergie ?
- Quelles priorités sont difficiles à arbitrer ?
- Dans quelles situations est-il difficile de demander de l'aide ?
- Quel changement concret améliorerait le travail dès le mois prochain ?

Trame de restitution à la direction

Constats 3 à 5 tendances collectives, sans donnée nominative.	Facteurs Causes liées au travail et populations particulièrement exposées.
Actions Mesures immédiates, actions à 3 mois et transformations plus longues.	Suivi Indicateurs, responsables, échéances et modalités de communication.

À éviter : lancer uniquement une conférence sur le stress sans traiter les causes organisationnelles identifiées.

Comment Birds Meet peut vous accompagner

Diagnostic et cadrage Analyse des besoins, publics, risques et ressources existantes.	Déploiement Ateliers, groupes de parole, permanences d'écoute, sensibilisation et accompagnement.	Suivi Retours anonymisés, ajustements et recommandations pour une démarche durable.
---	---	---

Vous représentez une entreprise, une PME ou une institution ?
Échangeons sur un dispositif adapté à votre communauté.

www.birdsmeet.ma | info@birdsmeet.org
Accès au hub communautaire : hub.birdsmeet.org