

# TRAJET DE SOIN POUR LES TRAVAILLEURS ATTEINTS OU MENACÉS DE BURN-OUT

FEDRIS

## UNE APPROCHE DE LA PRÉVENTION SECONDAIRE

15 novembre 2019





# CONTENU

- Contexte - Introduction
- Définition et stades du burnout
- Prévention
- Trajet de prise en charge
- Profil des différents intervenants
- Projet pilote Fedris
- Organisation du projet
- Informations et contact



# CONTEXTE DU PROJET FEDRIS





# AGENCE FEDERALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Institution publique de sécurité sociale,  
Administration fédérale



Fusion le 01/01/2017 entre:

- le Fonds des accidents du travail (FAT)
- le Fonds des maladies professionnelles (FMP)



# AGENCE FEDERALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

## Mission

Contribuer activement à la protection et à la promotion de la santé des travailleurs en milieu professionnel

3 aspects:

- **prévention,**
- indemnisation correcte de dommages d'origine professionnelle,
- réintégration.

# AGENCE FEDERALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

## Compétences

Pour les maladies professionnelles:

- secteur privé,
- administrations provinciales et locales (APL).



# AGENCE FEDERALE DES RISQUES PROFESSIONNELS

## 2 notions essentielles et légales:

### □ Maladie professionnelle:

- lien **causal direct et déterminant** entre la maladie et l'exposition professionnelle
- Risque professionnel supérieur à celui de la population

→ Indemnisation possible (IT, IP, soin de santé), écartement du travail

### □ **Maladie en lien avec le travail:**

- ~~lien causal direct et déterminant~~ entre la maladie et une exposition professionnelle

→ Pas d'indemnisation mais **programmes de prévention**





# CONTEXTE DU PROJET FEDRIS



2015 Demande de la Ministre Mme De Block : pour que le FMP étudie la possibilité de reconnaître l'épuisement professionnel comme une maladie liée au travail et développe des mesures préventives (secondaires).



Demande de Fedris aux experts :

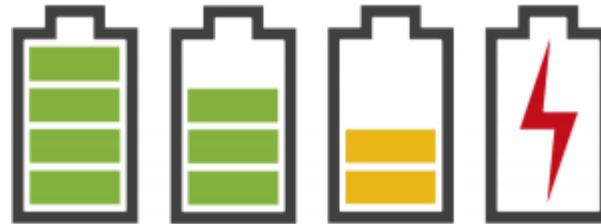
- réaliser une étude de la littérature : Identification des activités professionnelles à haut risque et d'un ou plusieurs groupes cibles appropriés pour un programme national de prévention (secondaire) et analyse de l'efficacité des interventions déjà décrites,
- élaborer un trajet de soin pour une prise en charge précoce,
- Mettre en place d'un projet pilote de prévention secondaire des troubles psychosociaux liés au travail







# DÉFINITION DU BURN-OUT ET STADES





## DEFINITION DU BURN-OUT (SCHAUFELI & ENZMANN, 1988)

= un état d'esprit négatif persistant lié au travail, chez des individus "normaux", qui est caractérisé par de l'épuisement (physique et émotionnel), un sentiment d'inefficacité, une démotivation et des comportements dysfonctionnels au travail (Schaufeli & Enzmann, 1988).



Cet état d'esprit n'est souvent pas remarqué par le travailleur pendant un long moment.

Il résulte d'une différence entre les intentions et la réalité du travail.

Souvent, les travailleurs entretiennent cet état d'esprit par des stratégies d'adaptation qui sont inefficaces.





# SYMPTÔMES DU BURN-OUT

## 4 SYMPTÔMES PRINCIPAUX DU BURN-OUT

- L'épuisement physique et psychologique;
- Une distanciation mentale de son travail caractérisée par un retrait mental et/ou physique;
- La perte de contrôle cognitif caractérisée par des problèmes de mémoire, d'attention, de concentration et de performance qui sont dus à une perturbation du fonctionnement cognitif;
- La perte de contrôle émotionnel caractérisée par des réactions émotionnelles exacerbées et une faible tolérance.



Autres symptômes secondaires du burn-out :  
l'humeur dépressive, la souffrance psychologique et les plaintes psychosomatiques.



La tension nerveuse (stress) constitue, quant à elle, un premier signe de burnout et est souvent le premier motif de demande d'aide.

(Dessart, Schaufeli & De Witte, 2017)

# STADES DU BURN-OUT (HANSEZ, 2018)



**STADE 0 :**  
Engagement au travail  
avec enthousiasme  
idéaliste

**STADE 1 :** Fragilisation  
de l'idéal

**STADE 2 :** Apparition  
du retrait protecteur

**STADE 3 :** burn-out



# STADES DU BURN-OUT (HANSEZ, 2018)

## STADE 0 : Engagement au travail avec enthousiasme idéaliste

- Le travail est idéalisé, le travailleur pense que le travail répond ou pourrait répondre à toutes ses attentes.
- Le travailleur est ambitieux, il a des idéaux et des objectifs élevés.
- Le travailleur manifeste une performance élevée, des capacités d'autonomie et un bon contact avec ses collègues.
- Le travailleur s'identifie fortement à son organisation, s'investit et est engagé dans son travail, ce qui lui procure beaucoup d'énergie.

# STADES DU BURN-OUT (HANSEZ, 2018)

## STADE 1 : Fragilisation de l'idéal

- Contradictions constatées dans l'environnement professionnel (e.g. conflits de valeurs, objectifs irréalisables)
- Sentiment d'angoisse de perdre son idéal de travail
- Crainte de ne plus devoir travailler par intérêt mais par nécessité
- Doute de son efficacité au travail
- Doute sur la pertinence et la valeur du travail
- Difficultés à changer/faire évoluer la situation (inertie)
- Atteinte à l'identité ; le travail se vide de sens
- Difficulté de percevoir la reconnaissance/respect < autres
- Hyperactivité, surinvestissement avec rythme de travail excessif allant jusqu'à l'épuisement

# STADES DU BURN-OUT (HANSEZ, 2018)

## STADE 2 : Apparition du retrait protecteur

- Déception
- Remise en question du travail comme voie d'épanouissement
- Rejet des valeurs associées au travail
- Nécessité de se protéger contre la perte de l'idéal
- Mise en place des mécanismes de défense
- 1ers signes cliniques (impatience, irritabilité, troubles somatiques)
- Modification des attitudes et comportements (cynisme, isolement)
- Le travailleur devient insensible et ne ressent plus d'émotions
- Difficultés à garder une image positive de soi-même
- Intolérance aux dysfonctionnements de l'organisation
- Absences régulières avec difficultés d'adaptation au retour
- Le mal-être au travail contamine la sphère privée

# STADES DU BURN-OUT (HANSEZ, 2018)

## STADE 3 : burn-out

- Evènement marquant/critique avec réactivation des affects
- L'idéal d'un travail épanouissant s'éteint complètement
- Le doute se réinstalle et s'étend à toute l'identité du travailleur
- Décalage au niveau du rythme personnel ralenti par rapport à la rapidité exigée au travail
- Incapacité de travailler avec sentiment de honte
- Perception d'incompréhension par l'entourage
- Risque de développer un état dépressif
- Projets en dehors de son travail toujours concevables
- Besoin de temps pour accepter ce qui arrive et de prendre conscience du diagnostic du burn-out.





# PRÉVENTION DU BURN-OUT INTERVENTIONS EFFICACES



# PRÉVENTION DU BURN-OUT DIFFICULTÉS CONSTATÉES



1. Toutes les études sur l'évaluation des interventions ou sur l'impact d'un type d'intervention sur le burn-out soulignent les limites méthodologiques des approches et suggèrent d'être prudent sur la généralisation des résultats.
2. Dans les recherches empiriques, on se trouve régulièrement face à une confusion entre la prévention secondaire et tertiaire, et entre la prévention et la prise en charge car il est difficile de distinguer les personnes à « risque de burn-out » (prévention) de celles « en cours de burn-out » ou en « burn-out avéré » (traitement).

# PRÉVENTION PRIMAIRE

Ensemble d'actions planifiées et conçues pour supprimer ou modifier les causes de souffrances au travail et qui vise des groupes de travailleurs relativement larges dans l'organisation et de manière relativement uniforme.

- Diminuer la charge de travail ou répartir cette charge de manière plus équitable (Quintard, 2006),
- Améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle (Carod-Artal & Vazquez-Cabrera, 2013)
- Instaurer des changements dans les procédures de travail (Awa, et al., 2010).
- Définir clairement les objectifs de chacun (Bonnet & Dureuil, 2011; Truchot, 2004)
- Augmenter les ressources professionnelles comme l'autonomie, le soutien social des supérieurs et des collègues et la participation à la prise de décisions (Awa, et al., 2010).



# PRÉVENTION SECONDAIRE: INTERVENTIONS CENTRÉES SUR L'INDIVIDU

- Formations (self-management skills) et approches cognitivo-comportementales (e.g. restructuration cognitive)
- Support social (professionnel et personnel)
- Relaxation (e.g. méditation et pleine conscience, méthodes de respiration)
- Psychothérapie
- Prise en charge personnelle (e.g. nutrition, exercices physiques)





# PRÉVENTION SECONDAIRE: INTERVENTIONS CENTRÉES SUR L'INDIVIDU



- Impact positif de ces techniques sur le burn-out (*e.g. Van Dierendonck et al., 1998 pour l'approche cognitivo-comportementale; Carod-Artal & Vazquez-Cabrera, 2013 ou Cintas & Sprimont, 2011 pour le support social; Ospina-Kammerer & Figley, 2003 pour une méthode de respiration ou MacKenzie et al., 2006 pour la pleine conscience*)
- Retour au travail à temps partiel plus rapide pour les bénéficiaires de thérapie basée sur la résolution de problèmes mais pas d'effet sur le retour à temps plein (*e.g. Arends et al. 2012*)

# PRÉVENTION SECONDAIRE: INTERVENTIONS CENTRÉES SUR L'ORGANISATION



- Interventions sur le travail et l'environnement de travail ou sur l'interface travail/personne (e.g. aménager le temps de travail, adapter les horaires, redéfinir la charge de travail, etc.)
- Actions à visée éducative / sensibilisation à l'attention des travailleurs et des managers





# PRÉVENTION SECONDAIRE: INTERVENTIONS CENTRÉES SUR L'ORGANISATION

*Etude de Van Vilsteren et al. 2015 sur l'absentéisme et le retour au travail pour différentes causes d'absentéisme (TMS, santé mentale ou cancer).*

- 
- Toutes causes confondues, on constate un retour au travail plus facile et une moindre durée d'absentéisme grâce à l'intervention centrée organisation, mais il n'y pas d'effet sur le caractère durable de retour au travail et sur l'absentéisme répété.
  - Pour les problèmes de santé mentale, pas d'effet sur la durée de l'absentéisme
- 



# PRÉVENTION SECONDAIRE: INTERVENTIONS CENTRÉES SUR L'ORGANISATION

*Etude de Awa et al. (2010) qui compare les 3 types d'interventions (centrée individu, centrée organisation et combinée)*

**Les effets durent plus longtemps si on combine les interventions centrées sur l'individu et sur l'organisation.**





# PRÉVENTION TERTIAIRE : RETOUR AU TRAVAIL

Selon EBM, LESA, NVAB

2 ou 3 premières semaines: repos, détente, acceptation du diagnostic de burnout, pas de médication sauf parfois une utilisation à court terme pour combattre l'insomnie, l'anxiété et/ou des symptômes physiques fonctionnels tels que la douleur et les symptômes gastro-intestinaux.

3 à 6 semaines: phase de soutien dans l'identification des problèmes et la recherche de solutions, y compris par rapport au travail si le patient a des solutions concrètes.

3 à 6 semaines suivantes: phase de mise en œuvre des solutions et normalement, le patient peut reprendre le travail dans les trois mois. Parfois le travailleur a besoin de plus de suivi/prise en charge.





# PRÉVENTION TERTIAIRE : RETOUR AU TRAVAIL



- Selon Saint-Arnaud (2001), Karlson et al. (2010); van Nieuwenhuijsen et al. (2004), le retour progressif au travail, l'amélioration des conditions de travail et le soutien des collègues et des supérieurs sont 3 éléments-clés.
- Saint-Arnaud et al. (2011, 2013) et Bataille (2014) proposent des démarches en plusieurs étapes pour le retour au travail suite à des problèmes de santé mentale.

# SECTEURS SPÉCIFIQUES

Selon les études de Hansez (2010), Centraal Bureau Statistiek NL (2014), Zawieja (2015), etc

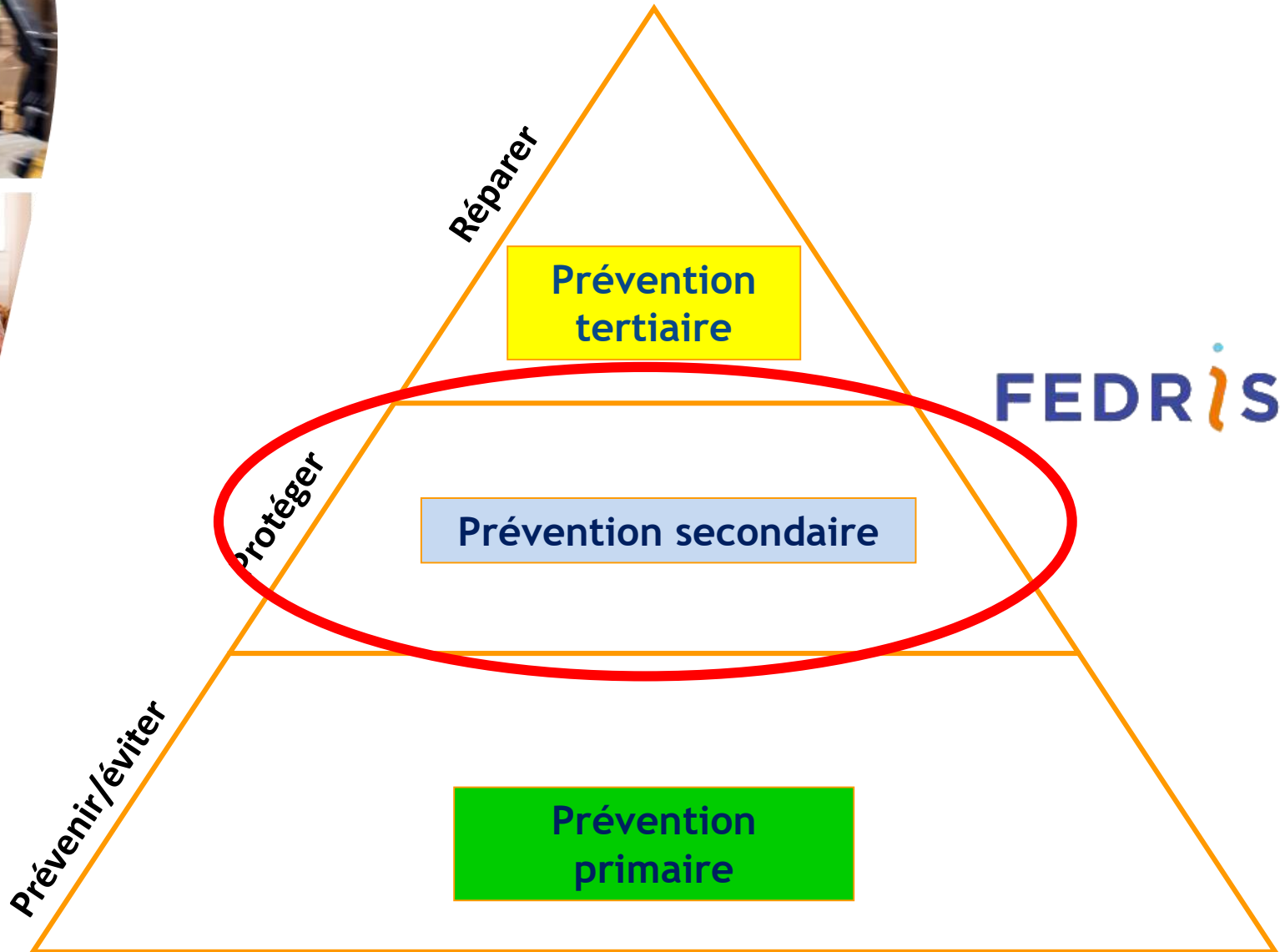
- Professions du secteur de la santé et du travail social (médecins, infirmières, travailleurs sociaux, éducateurs...)
- Education : professeur
- Le personnel administrative des secteurs public et privé





# MISSION DE FEDRIS ET CHOIX D'UN CADRE D'ACTION POUR LE PROJET

# PREVENTION DU BURN-OUT : 3 NIVEAUX



FEDRIS

# PRÉVENTION SECONDAIRE / TERTIAIRE

## ❖ Prévention secondaire

- Au travail ou arrêt courts (< 2 mois)
- Stades: 1 of 2

## ❖ Prévention tertiaire

- > 2 mois ou plus
- Stades: 2 of 3





# CADRE D'ACTION

- **Groupe cible:**

Groupe cible: travailleurs au stades précoce de burn-out: être au travail ou être incapable de travailler depuis moins de 2 mois

- **Travailleur du:**

- Secteur privé
- Secteur APL (administrations provinciales et locales)

- **Secteurs:**

- secteur des services financiers, hors assurance et caisse de retraite
- secteur des activités hospitalières ou de l'hébergement médicalisé





# TRAJET DE PRISE EN CHARGE



# TRAJET DE PRISE EN CHARGE

## 2 voies d'entrée dans le processus

- Médecin généraliste
- Médecin du travail (CPMT) ou CPAP

## 2 phases dans le processus

- Phase de diagnostic
- Phase d'accompagnement

## 2 types d'intervenants

- L'intervenant burn-out (IBO)
- L'intervenant séances individuelles (ISI)



# PHASE DE DIAGNOSTIC

Maximum 2 séances de diagnostic

## Méthode de diagnostic

- Diagnostic par jugement clinique
- Outils standardisés (MBI, UBOS, BECK, etc.)

## Contenu du diagnostic

- Etiologie
- Antécédents psychologiques
- Symptômes
- Éléments déclencheurs ou précipitants
- Diagnostic différentiel
- Traitement médicamenteux éventuel



Rapport de dépistage





# PHASE D'ACCOMPAGNEMENT

**Clinique du travail**  
(4 séances max.)

**Starter Kit**  
(3 séances)

- Gestion du stress
- Hygiène de vie
- Récupération d'énergie

**Réunion pluridisciplinaire**

- Si accord travailleur
- Organisée par le SE/IPP

**Et/ou**  
**visite médecin du travail**  
(spontanée/ pré-reprise)

**Suivi**  
(2 séances max.)

- Suivi des SI
- Evolution de la situation

**Ré-orientation professionnelle**  
(2 séances max.)

**Séances individuelles**  
(7 séances max.)  
selon les approches

- psycho-corporelle
- cognitivo-émotionnelle

➡ Rapport final et évaluation, si possible avec feedback à l'employeur pour appuyer la prévention primaire

ISI

FEDRIS

IBO







## INTERVENANT BURN-OUT

Professionnels de la clinique du travail, possédant une expertise clinique couplée à une expérience de la réalité organisationnelle.

### **responsabilité :**

- Diagnostic du burnout,
- Anamnèse complète,
- Consultations en clinique du travail,
- Suivi du maintien/retour au travail,



# INTERVENANTS SÉANCES INDIVIDUELLES

- Professionnels diplômés master en psychologie clinique
- Bachelier/master en kinésithérapie



## **Responsabilités:**

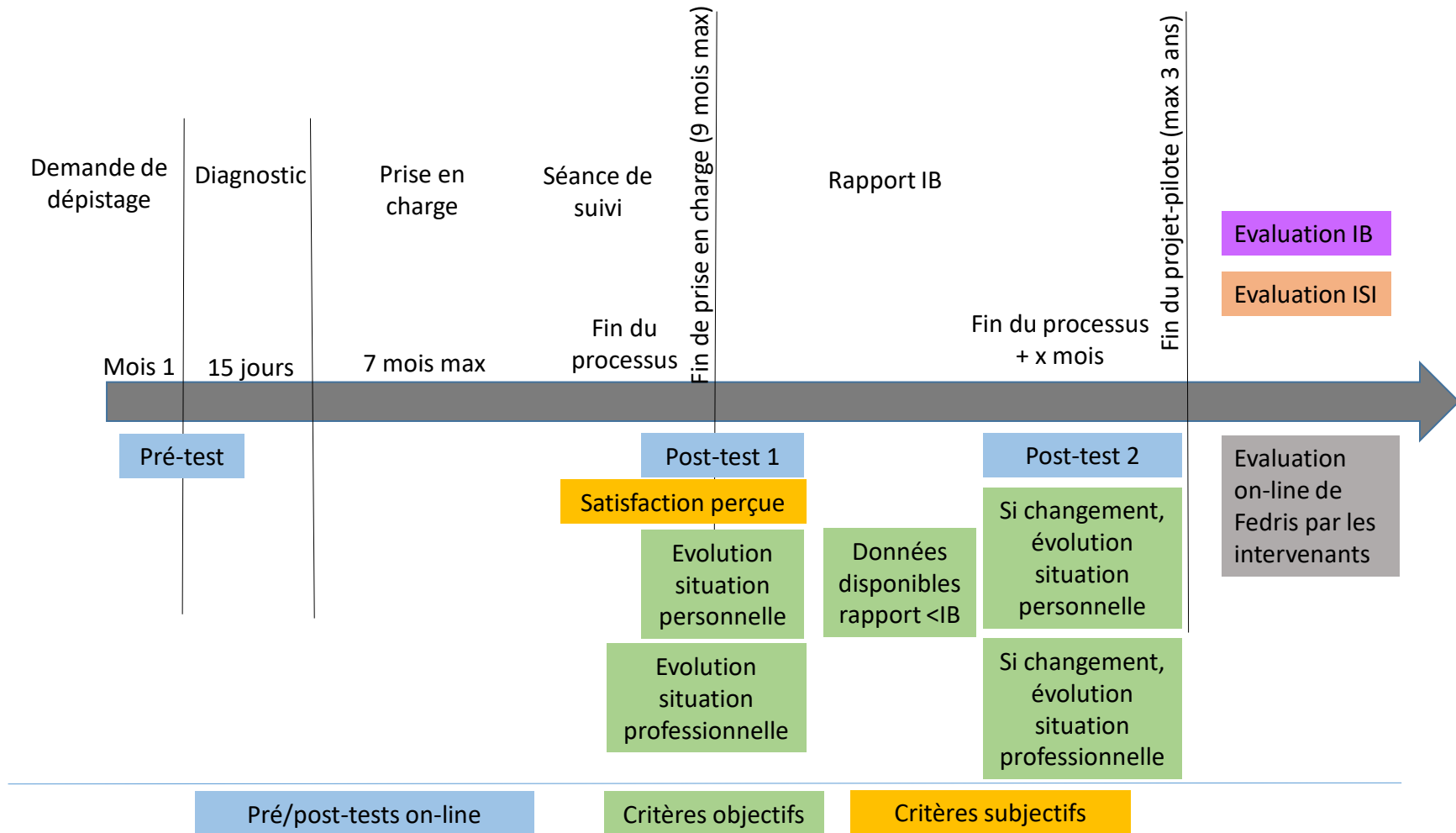
- Responsable des sessions psycho-éducatives ;
- Responsable de l'accompagnement individuel selon l'approche psychomotrice ;
- Responsable de l'accompagnement individuel selon l'approche cognitivo-comportementale ;





# EVALUATION DU PROJET

# EVALUATION DE LA PRISE EN CHARGE





# RÉSEAU D'INTERVENANTS





# RÉSEAU D'INTERVENANTS



Au 31/10/2019

	FR	NL
Intervenants « séances individuelles »	30	29
Intervenants « burn-out »	22	15
Centres	6	9



# CONVENTIONS

- Les intervenants s'engagent à suivre la méthodologie développée par Fedris :
  - le nombre et la durée des séances,
  - la nature des séances définies.
- Ils sont laissés libres dans leur expertise thérapeutique.



# CONVENTIONS


Délais à respecter:

- être joignable dans les 24 heures pendant les jours ouvrables
- pouvoir donner un rendez-vous dans les 10 jours ouvrables
- Offrir des consultations en dehors des heures de travail
- Recevoir les travailleurs dans un local approprié





# CONTENU FACTURABLE POUR LES INTERVENANTS

- Séances de diagnostic + 1h de rédaction du rapport
  - Clinique du stress et du travail
  - Séances individuelles:
    - de type psycho -éducatif
    - de type cognitivo-émotionnelles
    - de type approche corporelle
  - Séances de suivi
  - Séances de ré-orientation professionnelle
  - Rapport final: 1h de rédaction du rapport
- 



**60€ / heure**



# CONTENU FACTURABLE POUR LES SERVICES DE PRÉVENTION

- Prise de connaissance du dossier et des informations fournies par l'intervenant burn-out
- Organisation et préparation de la réunion pluridisciplinaire
- Rédaction d'un rapport de réunion
- Analyse des éléments du dossier qui peuvent être généralisés à un service, une cellule, un département... et exploitation afin de renforcer le plan d'action prévention

**Forfait de 650 €**





## TAKE HOME MESSAGE



# LE PROJET PILOTE RÉSUMÉ EN QUELQUES MOTS



- **Durée:**  
3 ans ou 1000 travailleurs dans le trajet
- **Groupe cible:**  
Travailleurs au stades précoce de burn-out: être au travail ou être incapable de travailler depuis moins de 2 mois
- **Secteurs:**
  - Secteur des services financiers, hors assurance et caisse de retraite
  - Secteur des activités hospitalières ou de l'hébergement médicalisé
  - Statut privé ou APL (administrations provinciales et locales)

# POUR LE TRAVAILLEUR

- Gratuité complète de la prise en charge:
  - séances payées directement par Fedris,
  - frais de déplacement remboursés.
- Confidentialité assurée sauf décision du travailleur de rompre cette confidentialité (réunion pluridisciplinaire):
  - demande traitée par Fedris,
  - intervenants indépendants de l'employeur,
  - séances en dehors des heures de travail,
  - échanges d'informations entre personnes liées par secret professionnel.
- Prise en charge adaptable:
  - trajet modulable,
  - approches thérapeutiques variées.





**POINT DE CONTACT**



**MOYENS DE COMMUNICATION**



# SITE INTERNET



Victime



Ayant droit



Employeur



Professionnel

Agence fédérale des risques professionnels

NEWS

21/10/2019

FORMULAIRES

→ Besoin d'une attestation pour votre accident du travail ?

[INFORMATION AUF DEUTSCH](#)  
[INFORMATION IN ENGLISH](#)

PROJET PILOTE BURN-OUT

^ Back



# SITE INTERNET



Victime

Ayant droit

Employeur

Professionnel

Home / Projet pilote burn-out

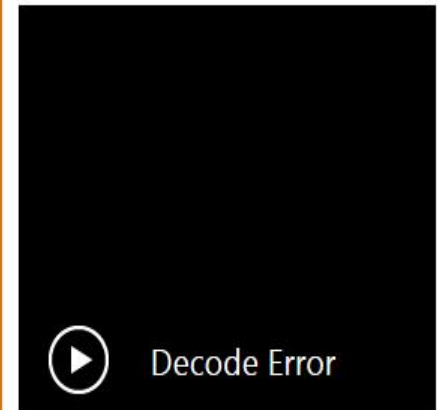
## Projet pilote burn-out

En **janvier 2019**, Fedris a démarré un projet pilote concernant un trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce (stade 1 ou 2) par un burn-out à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail.

1. [Quelles sont les conditions pour participer au trajet ?](#)
2. [Que propose Fedris ?](#)
3. [Comment introduire une demande ?](#)
4. [Et ensuite ?](#)
5. [Après le « oui » de Fedris ?](#)
6. [Comment se déroule le trajet d'accompagnement?](#)
7. [Le lien avec l'employeur](#)
8. [Et après ?](#)
9. [Coût de la prise en charge](#)
10. [Durée du projet pilote](#)

### 1. Quelles sont les conditions pour participer au trajet ?

#### VOIR AUSSI



^ Back to top

# WEBSITE

## Projet pilote burn-out

En **janvier 2019**, Fedris a démarré un projet pilote concernant un trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce (stade 1 ou 2) par un burn-out à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail.

1. [Quelles sont les conditions pour participer au trajet ?](#)
2. [Que propose Fedris ?](#)
3. [Comment introduire une demande ?](#)
4. [Et ensuite ?](#)
5. [Après le « oui » de Fedris ?](#)
6. [Comment se déroule le trajet d'accompagnement?](#)
7. [Le lien avec l'employeur](#)
8. [Et après ?](#)
9. [Coût de la prise en charge](#)
10. [Durée du projet pilote](#)

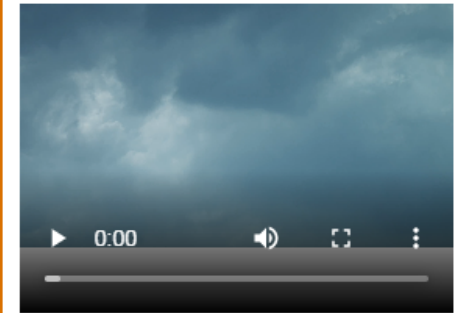
### 1. Quelles sont les conditions pour participer au trajet ?

Ce projet pilote inclura de **300 à maximum 1000 personnes** prises en charge. Le public-cible est constitué de travailleurs des secteurs des **services financiers** (hors assurance et caisse de retraite) et des **activités hospitalières** ou de l'**hébergement médical** sous statut privé ou APL (administrations provinciales et locales).

Il s'agit de personnes **en souffrance au travail**, qui **multiplient de courts arrêts de travail** ou **en arrêt de travail** depuis moins de **2 mois**.

Ce trajet d'accompagnement a pour objectif de permettre **le maintien au travail** ou **la reprise rapide des travailleurs**.

### VOIR AUSSI



### VOTRE DEMANDE ETAPE PAR ETAPE


Remplissez la demande

[Formulaire de demande](#)


Choisissez votre intervenant

# FORMULAIRE DE DEMANDE DE DEPISTAGE





**Agence fédérale des risques professionnels**  
Avenue de l'Astronomie 1 - 1210 Bruxelles



Burn-out 1

**PRÉVENTION DU BURN-OUT - FORMULAIRE DE DÉPISTAGE\***

**1. COORDONNÉES DU TRAVAILLEUR**

1.1 NISS\*:   
(voir verso de la carte d'identité)

1.2 Mutuelle: (collez une vignette) 1.3 Rôle linguistique\*: F  N  A

1.4 Nom\*: \_\_\_\_\_

1.5 Prénom\*: \_\_\_\_\_

1.6 Date de naissance\*:

1.7 Tel/GSM\*: \_\_\_\_\_ 1.8 E-mail\*: \_\_\_\_\_

1.9 Compte en banque\*: BE   
(pour le remboursement des frais de déplacement éventuels)

**2. COORDONNÉES DU MÉDECIN TRAITANT**

Nom et prénom\*: \_\_\_\_\_

Adresse\*: \_\_\_\_\_

Tel/GSM\*: \_\_\_\_\_

**3. COORDONNÉES DE L'EMPLOYEUR**

Nom\*: \_\_\_\_\_

Adresse\*: \_\_\_\_\_

Secteur\*:  Banque hors assurance  Activités hospitalières (section 06.1 NACE 2008)  
et caisse de retraite (section 864 NACE 2008)  Activités de soins infirmiers /résidentiels (section 90.1 NACE 2008)

Donnez la fonction et une description de l'activité professionnelle\* (pas «employé» ou «ouvrier»):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4. COORDONNÉES DU SERVICE DE PRÉVENTION**

4.1 Nom du service de prévention et de protection au travail\*:

<input type="checkbox"/> ATTENTIA prévention & protection asbl	<input type="checkbox"/> PREMED asbl
<input type="checkbox"/> CESI asbl	<input type="checkbox"/> LIANTIS asbl
<input type="checkbox"/> CLB EDPB asbl	<input type="checkbox"/> SECUREX asbl
<input type="checkbox"/> CORPORATE PREVENTION SERVICES (CPS)	<input type="checkbox"/> SPMT-ARISTA asbl
<input type="checkbox"/> IDEME asbl	<input type="checkbox"/> AUTRE : _____
<input type="checkbox"/> MEDMET asbl	<input type="checkbox"/> INTERNE: _____
<input type="checkbox"/> HENSGRA asbl	

4.2 Siège régional du service de prévention et de protection au travail\*: \_\_\_\_\_

4.3 Conseiller en prévention médecin du travail:

Nom et prénom: \_\_\_\_\_

Tel/GSM: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

4.4 Conseiller en prévention aspects psychosociaux:

Nom et prénom: \_\_\_\_\_

Tel/GSM: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_


\* A compléter obligatoirement

# LINKEDIN

← → ↻ ↗ | Sécurisé | <https://www.linkedin.com/company/fedris/> ☆

Favoris gérés Intranet wikipedia - Recherch supplement omega Network Error Fédération des maïs CG-BC Fedris - Hom Fedris - Sharepoint Association des RH >>

**in** Search Home My Network Jobs Messaging Notifications Me Work Try Premium Free for 1 Month



**FEDRIS** FEDRIS - Federaal agentschap voor beroepsri... ✓ Following

Government Administration  
Sint-Joost-ten-Node, Brussels Hoofdstedelijk Gewest · 209 followers

Visit website

Maria & 21 other connections work here  
[See all 73 employees on LinkedIn](#)

**Home**  
About  
Jobs  
People

**Updates**

**FEDRIS** 209 followers 5d  
De inschrijvingen voor de officiële kick-off van het project burn-out zijn geopend! Neem alvast een kijkje in ons programma en schrijf je snel in (beperkt aantal plaatsen). Deelname is gratis, mits inschrijving.  
[See translation](#)

Get the latest jobs and industry news  
Ingrid, explore relevant opportunities  
Messaging



# FACEBOOK

The screenshot shows the Facebook interface for the Fedris page. At the top, the browser address bar displays the URL: <https://www.facebook.com/pages/category/Government-Organization/Fedris-492412201187789/>. The page header includes the Fedris logo, a search bar, and navigation links for 'Ingrid', 'Accueil', and 'Retrouver des amis'. A notification bubble indicates 'Nouvelles notifications de Anne-Sophie Torlet et Mrn Pir'. The main cover image features the Fedris logo and the tagline 'We take care of your professional risks' over a background of people working at a desk. Below the cover image are interaction buttons: 'J'aime déjà', 'Déjà abonné(e)', 'Partager', and 'Nous contacter'. The 'Créer une publication' section includes a text input field 'Écrire une publication...', a 'Photo/Vidéo' button, and an 'Identifier des...' button. The 'Publications' section shows a post from Fedris: 'Fedris a ajouté un événement.' dated '8 janvier, 14:01'. On the right side, there is a section titled 'À PROPOS FEDRIS' with the text 'INFORMATION PREVENTION INDEMNISATION CONTROLE' and 'PROFESSIONAL RISKS'.



# OUTILS D'INFORMATION

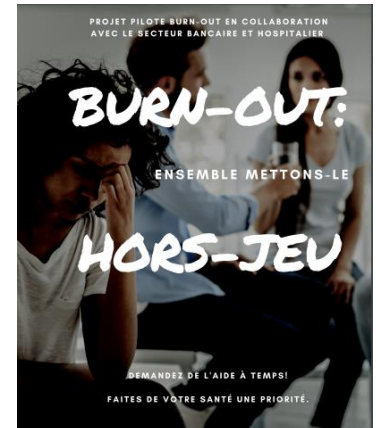
Disponibles pour tous:

- Folders
- Affiches
- Brochures
- Films



*Disponibles sur le site de Fedris*

*Des copies papier peuvent être demandées*



Pensez-vous être au bord du burn-out?  
Parlez-en, Fedris peut vous aider.  
[www.fedris.be](http://www.fedris.be) - [burnout@fedris.be](mailto:burnout@fedris.be)

FEDRIS

FEDRIS

# CONTACT

**Equipe de projet burn-out**  
[burnout@Fedris.be](mailto:burnout@Fedris.be)

02/272 21 70

Questions:

- sur le projet,
- sur les dossiers,
- Candidature centres / intervenants

**Communication**  
[communication@Fedris.be](mailto:communication@Fedris.be)

02 272 21 15

02 272 21 72

- Contact pour la presse
- Commande de matériels de communication



MERCI

FEDRIS

