

RSE
Des Alumni qui
font bouger les lignes

Cinéma
De Dauphine au grand écran

Association
Inclusion et diversité
à l'honneur

Dauphine

LE MAGAZINE DES ALUMNI



Anne Richard-Bellanger (88)
Présidente du groupe Ricardo et DG de Cafés Richard

**"UNE ENTREPRISE FAMILIALE,
C'EST LA LIBERTÉ D'OSER"**

Numéro 15 Juin 2026

Dauphine

www.dauphine-alumni.org

RSE
Des Alumni qui
font bouger les lignes

Cinéma
De Dauphine au grand écran

Association
Inclusion et diversité
à l'honneur

Dauphine

LE MAGAZINE DES ALUMNI

ENTREPRISES

parcours d'excellence

Burn-out : les enjeux du retour au travail

Sabine Bataille (12) dirige le réseau **RPBO®** constitué d'experts de la sécurisation des parcours professionnels. Dans cet entretien, elle revient sur la méthode RPBO®, un concept innovant et interactif, modélisé sur les profils résilients depuis 15 ans.



Sabine Bataille (12) dirige le Réseau RPBO® depuis 15 ans. Elle supervise et sécurise les virages professionnels des cadres et des officiers. La méthode RPBO® a reçu le 1^{er} prix d'excellence du jury ANACT/ Dauphine. Elle est l'auteure de best-sellers, dont *La boîte à outils de l'après burn-out*, chez Dunod en avril 2026, 192 pages.

RPBO® est une méthode reconnue pour la Reconstruction Post Burn-Out. En quoi est-elle innovante ?

Le travail prend beaucoup de place dans nos vies. Souvent, il induit une fusion entre l'identité (*qui je suis*), le professionnel (*ce que je fais*) et les valeurs (*pour quoi je le fais*), ce qui expose parfois à une perte de sens, si les trois sont désalignés. En outre, l'organisation du travail (régulation de la contrainte), le contexte (lien relationnel) et la finalité (l'économique) peuvent tendre nos rapports au travail. La méthode RPBO® repose sur trois fondamentaux : l'identité, la rupture et la résilience. C'est là que réside le point de départ de l'héritage social de l'après burn-out. Les solutions stratégiques et interactives de la méthode activent les leviers de résilience individuelle et organisationnelle.

Comment les employeurs appréhendent-ils la réalité du retour ?

Si la peur du retour est souvent associée au salarié, l'encadrement la partage tout autant : crainte de mal faire, de manquer à son obligation légale de sécurité (Art. 4121-2). C'est ce paradoxe qu'ils ont du mal à cerner. Notre méthode s'engage envers les deux et les aide à modéliser leur propre résilience tant individuelle qu'organisationnelle.



↔ **RPBO en bref**

Le modèle RPBO® repose sur l'alliance des sciences de gestion et de la sociologie de l'Université Paris Dauphine – PSL. Modélisé comme un GPS interactif de la reconstruction, il modélise les étapes du retour au travail en offrant un cadre sécurisant pour l'entreprise et son salarié.

À ce titre, notre démarche est très appréciée par les services de santé au travail et les ressources humaines au sein des armées. Réaliste et sans fausse promesse, notre méthode est socio-pédagogique. L'idée est de donner les clés pour reconstruire le salarié en s'appuyant sur le contexte qui l'a déstabilisé, puis en le transformant au travers de cinq étapes.

Avec 15 ans de recul, quel constat faites-vous autour des enjeux du retour au travail après un burn-out ?

Le burn-out est toujours en forte expansion malgré l'offre pléthorique autour de la santé mentale et l'obligation de santé-sécurité de tout employeur. C'est ce que je craignais déjà à l'époque et c'est pourquoi j'ai tenu à construire un modèle adaptatif avec RPBO®. Cependant, je vois aussi de belles histoires de reconstruction dans certains secteurs, comme cet établissement sanitaire et social qui a offert un accompagnement à son futur directeur d'établissement pendant son arrêt maladie pour lui permettre de faire un tuilage sécurisé entre son agence régionale de santé et son futur employeur. Quitter la fonction publique hospitalière n'a pas été une décision facile, mais ce nouvel employeur du privé a su reconnaître les compétences qu'il recherchait et s'engager pour faire en sorte qu'il s'y sente en sécurité. •