



## Faire face au risque de Burn – Out de vos collaborateurs

### Détecter – Sensibiliser - Orienter

En présentiel

**Durée :** 2 jours soit 14 heures

**Tarif Inter :** 980 Euros HT

**Tarif Intra :** 1.750 Euros HT

**Référence :** BORH

#### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

- Comprendre ce qu'est un Burn-Out, les facteurs déclencheurs et les profils à risque de Burn-out.
- Repérer les manifestations et symptômes de l'épuisement professionnel ou Burn-Out.
- Accompagner le processus de reconstruction des collaborateurs fragilisés et les orienter.
- Définir des plans de prévention et d'actions efficaces pour lutter contre l'épuisement professionnel.

#### TRAVAUX PRATIQUES

Alternance d'apports théoriques et pratiques, études de cas, mises en situation, travaux pratiques et applications en lien avec son propre contexte professionnel.

#### PARTICIPANTS

DRH, RRH, managers, intervenants RPS (médecins du travail), membres du CSE.

#### PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

#### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Le formateur est IPRP en prévention des RPS enregistré auprès de la Direccte de la région Centre. Consultant et formateur, il intervient auprès d'entreprises dans le cadre des thématiques de la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (QCM, mise en situation, quiz...). Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression pédagogique du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

#### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices, études de cas ou présentation de cas réels.
- À l'issue de chaque formation, My Happy Work fournit aux participants un questionnaire d'évaluation de la formation.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

#### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## LE PROGRAMME

### 1) Identifier les mécanismes du burn - out et ses causes

- Clarifier les différentes notions : présentisme, burn-in, burn-out, bore-out, brown-out
- Différence entre le stress aiguë et le stress chronique
- Comprendre les enjeux liés à l'histoire du monde de l'entreprise favorisant l'apparition du burn-out.
- Se débarrasser des idées reçues et des fausses croyances.
- Intégrer les différents facteurs psychosociaux et leurs liens avec le burn-out.
- Repérer les personnes à risque (métier, personnalité, profils types...).
- Déterminer l'impact de l'environnement (type d'entreprise, de management...)

### 2) Repérer les manifestations et symptômes du Burn-out

- Identifier les premiers signes faibles du burn-out
- Evaluer les facteurs de stress au travail d'un collaborateur
- Mesurer l'impact sur la santé physique et psychologique du collaborateur
- Distinguer les quatre phases de l'évolution d'un burn-out
- Intégrer la complexité multifactorielle et les six indicateurs à surveiller

*Etude de cas : Faire le diagnostic de son environnement de travail.*

### 3) Accompagner et orienter un collaborateur fragilisé

- Comprendre le rôle joué par les différents acteurs (managers, ressources humaines, médecine du travail...) Alerter et orienter
- Conduire un entretien avec une personne fragilisée
- Mettre en place un accompagnement de l'arrêt jusqu'à la reconstruction complète après le burn-out et la reprise du travail (les différentes phases, la préparation du retour, l'élimination de certains facteurs de risque)

*Mise en situation : simulation de conduite d'entretien, proposition d'accompagnement à la reprise.*

### 4) Intégrer la prévention du burn- out dans une démarche de QVT

- Conséquences du burn-out : coûts et obligations employeur
- Intégrer les trois niveaux de prévention
- Identifier les bonnes pratiques de prévention pour chaque risque identifié (personnes, spécificités de l'environnement)
- Construire un groupe de suivi et animer un comité de pilotage
- Etablir un plan de prévention avec des actions ciblées : informer pour faciliter la prévention, sensibiliser les managers à leurs rôles, faire face aux situations à risque...

*Travaux pratiques : Construction d'un plan de prévention personnalisé par les participants.*

**Les prochaines dates**

**inter ou intra:** Nous contacter.

**Lieu :** Chartres