

Prévenir l'épuisement professionnel et la souffrance au travail

P R O M E O

Ressources Humaines - RSE

11/03/2025

Public et prérequis

Collaborateurs du service Ressources Humaines, managers, infirmiers d'entreprise...

Aucun prérequis

Les objectifs

Identifier les symptômes et les causes de l'épuisement professionnel
Accompagner les salariés en souffrance grâce à l'anticipation et le maintien d'une posture adaptée
Organiser des actions collectives concrètes

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et de cas pratiques, échanges sur des cas concrets vécus par les participants
Une formation conçue comme une brique essentielle du management des ressources humaines en entreprise, où des situations de burn-out, bore-out et brown-out se multiplient, sans savoir de solutions à apporter aux collaborateurs concernés.

La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

Validation et certification

Attestation de formation

Outils pédagogiques

Supports théoriques et réglementaires
Cas pratiques, échanges sur des cas concrets
Documents types

Contenu de la formation

Souffrance au travail

Évolutions récentes du travail
Quelles évolutions peuvent être source de souffrance ?
Équilibre psychique : Comment le travail peut-il l'impacter?

Burn-out, bore-out et brown-out : Symptômes et diagnostic

Stress, burn-out, workaholisme, bore-out et brown-out : De quoi parle-t-on?
Comment évaluer l'épuisement du salarié : Mesure, échelles à adopter, état des lieux de l'état émotionnel
Fixation d'étapes de l'évolution de ces syndromes et des psychopathologies

Conséquences potentielles sur le collaborateur

RÉFÉRENCE
RHRS0017

CENTRES DE FORMATION
Beauvais, Amiens

DURÉE DE LA FORMATION
1 jour / 7 heures

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Implications du burn-out, du bore-out et du brown-out au travail : Physiques, émotionnelles, intellectuelles...
Articulation avec la vie familiale et l'histoire privée du salarié
Situations d'urgence : Comment les gérer ?

Indicateurs de souffrance au travail et facteurs de risques

Comment repérer un collaborateur en souffrance ?

Indicateurs à créer et/ou suivre

Analyse des contextes professionnels et des facteurs de risques psychosociaux propices au développement du burnout, du bore-out du brown-out

Accompagnement d'un salarié en souffrance

Développer son écoute

Ses responsabilités : Secret professionnel et protection de la sécurité physique et mentale du salarié

Jurisprudence sur la charge de travail

Techniques de conduite d'entretien (écoute, reformulation, empathie, juste distance professionnelle)

Gestion des situations de crise

Faire face aux décharges émotionnelles

Se préserver et rester dans son rôle

Sensibilisation des managers

Information sur le risque de ces syndromes et la nécessité d'agir

Information sur les syndromes du stress, burn-out, bore-out et brown-out, leurs effets et leurs causes pour identifier les salariés « à risque »

Conséquences en termes de coût humain, financier et juridique

Obligation de prévention et de sécurité de résultat de l'employeur²

Déploiement d'actions collectives de prévention de ces syndromes

Création et animation d'un groupe de pilotage

Identification des facteurs de stress dans l'organisation

Développement des outils pour évaluer les conséquences du stress à moyen et long terme

Élaboration d'un plan d'actions associant tous les acteurs concernés

Conseils pertinents aux salariés

Quand et comment orienter le collaborateur souffrant vers une aide extérieure ?

Médecins du travail : Dans quels cas déclarer l'inaptitude temporaire du salarié ?

A quel moment orienter le salarié vers une demande de maladie professionnelle ?

Accompagner le retour dans l'emploi du salarié après un arrêt de longue durée

Modalité d'évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers des mises en situation et exercices proposés.