



Objectifs de la formation

- **Détecter les situations à risques psychosociaux**, notamment le risque de burnout.
- **Accompagner un collaborateur en souffrance**, en adoptant la juste attitude suivant la situation.
- Face aux RPS, **identifier des moyens de se protéger personnellement**.

Public-cible et prérequis

Managers, Elus CSE ou syndicaux

Moyens pédagogiques

- Apports conceptuels et méthodologiques (outils pratiques)
- Partage de bonnes pratiques
- Jeu pédagogique et mises en situation
- Analyse de cas des participants
- Travaux de groupe
- Lien Google Drive avec des ressources d'approfondissement.

Modalités d'évaluation

La progression des participants sera évaluée au cours des exercices pratiques (notamment la construction de la fiche-outil de conduite d'un entretien de prévention), et en fin de formation (QCM).

Formatrice



Véronique BRIET

Consultante
en Psychologie du Travail
Coach professionnelle
certifiée RNCP

www.veroniquebriet.fr
vb@veroniquebriet.fr

Sensibilisation aux Risques Psychosociaux

Détecter et accompagner les collaborateurs en souffrance au travail

Vous êtes régulièrement en contact avec des collaborateurs en souffrance au travail et vous souhaitez travailler votre posture d'accompagnateur ?

Cette formation sera centrée sur une approche individuelle des RPS (et non organisationnelle) afin de développer vos compétences dans la détection et le soutien à apporter à vos collègues.

Programme

14h en présentiel

Premier jour

Risques Psychosociaux, QVT, QVTC : de quoi parle-t-on ?

- Enjeux
- Impacts sur la santé et le fonctionnement des organisations.

Facteurs de risques et facteurs de protection en RPS

- Identifier les facteurs de risques et les facteurs de protection avec un outil de diagnostic RPS individuel ou d'équipe

Le harcèlement moral, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

- Réagir face à des situations d'agissements sexistes du quotidien, ou de harcèlement moral ou sexuel.

Le burnout

- Comprendre la spirale du burnout
- Détecter les signes avant-coureurs chez un collaborateur
- Identifier les impacts individuels
- Prendre conscience des impacts collectifs d'un burnout sur l'équipe

Deuxième jour

La prévention : une affaire de co-responsabilité

A l'écoute d'un collaborateur en souffrance, adopter la juste attitude :

- Posture, règles déontologiques et limites de l'intervention de l' élu ou du délégué syndical.
- Les acteurs-relais en interne comme en externe.

Pratiquer une écoute respectueuse de l'autre et aidante

- Créer les conditions de l'écoute empathique
- S'exercer aux outils de l'écoute active
- Accueillir les émotions de son interlocuteur sans se laisser envahir soi-même.

Mettre en lumière les écueils possibles dans la relation d'accompagnement :

- Les dangers du « sauvetage »
- Se protéger et protéger l'autre en s'appuyant sur le travail collectif (syndicats, CSE,...)

Construire une fiche-outil de conduite d'un entretien de prévention ou d'accompagnement d'un collaborateur en souffrance

Accessibilité de la formation aux personnes
en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques

Merci de contacter la formatrice en amont pour envisager les adaptations nécessaires.

Indicateurs de résultats 2024:

En 2024, cette formation a été réalisée à la demande d'un syndicat de cadre.

- 12 stagiaires ont participé à celle-ci pour un total de 144 heures
- 100% des participants ont été globalement satisfaits de la formation.
- 100% des participants ont trouvé la méthode pédagogique vivante.

Témoignages:

“Merci, j’ai beaucoup appris !!! Et surtout sur moi ! Je vais en tenir compte dès à présent et j’aimerais que mes collègues fassent cette formation ! Merci Véronique !”

“Très bon enseignement de Véronique Briet tat au niveau de notre apprentissage qu’au niveau des “armes” sur nos futures missions syndicales”.

“Très bonne formation”.

“Bonne formation et formatrice, avec une équipe aux horizons élargis”.

Source: Formulaire d'évaluation à chaud du syndicat.