Programme de Formation

BURNOUT- 1 Jour

Je repère plus tôt les signaux d'alerte, je comprends mon rôle de manager en matière de prévention, j'adapte mes pratiques managériales et je réagis de manière juste face à une situation sensible.
Une boîte à outils concrète est proposée à chaque participant pour prévenir les risques psychosociaux, mieux gérer les situations délicates, maintenir un contact adéquat avec un collaborateur en incapacité de travail et contribuer à une reprise plus sécurisée.

Organisation

Durée : 8 heures

Mode d'organisation : Présentiel

Formateur :

Contenu pédagogique

Objectifs pédagogiques

Les outils de cette formation vous font découvrir comment …

- Sensibiliser et informer les managers concernant leur rôle et leurs obligations en matière de prévention des risques psychosociaux et du burn out
- Comprendre les mécanismes du burn out et les principales familles de risques psychosociaux
- Identifier les facteurs de risques organisationnels, psychosociaux et individuels dans leur réalité de terrain
- Repérer les signaux faibles de mal-être, de surcharge, de désengagement ou d'épuisement
- Adapter leurs pratiques managériales afin de prévenir plus efficacement les situations à risque
- Éviter certaines dérives organisationnelles ou relationnelles qui aggravent les situations
- Savoir mener un échange de première ligne avec un collaborateur en difficulté
- Réagir de manière appropriée face à une situation délicate et orienter vers les relais adéquats
- Situer leur rôle dans le cadre belge actuel relatif au maintien du contact avec un travailleur en incapacité de travail, à la visite de pré-reprise et au trajet de réintégration.

Description

Contenu / Bénéfices

1 journée :

- Poser un cadre de confiance et clarifier les enjeux de la journée
- Comprendre ce que recouvrent les risques psychosociaux, le burn out et leur lien avec l'absentéisme
- Distinguer fatigue, stress, surcharge, tension ponctuelle, désengagement, absentéisme d'alerte et épuisement professionnel
- Clarifier le rôle du manager : responsabilités, limites, moments d'action, d'alerte et d'orientation
- Identifier les principaux facteurs de risque dans le contexte de votre organisme : charge mentale et émotionnelle, manque d'écoute, distance hiérarchique, manque de reconnaissance, flou des rôles, surinvestissement, pression des usagers, dispersion des équipes, retour après absence
- Comprendre comment certaines situations de travail dégradées peuvent conduire à l'usure, à la baisse d'engagement puis à l'absence,…
- Repérer les signaux faibles chez un collaborateur ou dans une équipe : irritabilité, repli, fatigue, hypersensibilité, baisse d'attention, absentéisme diffus, tensions, baisse de qualité, démotivation

- Vérifier ses observations sans interprétation hâtive (Faits vs interprétation/jugement)
- Aller au contact d'un collaborateur en difficulté avec une posture juste
- Utiliser des faits observables pour ouvrir le dialogue sans juger
- Poser des questions qui facilitent l'expression
- Mobiliser l'écoute active dans une posture managériale claire et respectueuse
- Aborder une situation délicate sans stigmatiser
- Donner un premier feedback de manière factuelle et constructive et recevoir du feedback par rapport à sa propre posture
- Éviter les pièges : banalisation, surréaction, évitement, surcontrôle, confusion entre soutien et contrôle
- Structurer un échange sensible : observer, nommer, écouter, clarifier, convenir d'une suite, orienter si nécessaire
- Comprendre le cadre belge lié au maintien du contact avec un travailleur en incapacité de travail et situer le rôle du manager dans la pré-reprise et la réintégration
- Travailler des cas concrets issus du terrain de votre organisme et tester des réactions adaptées

Les participants repartiront avec :

- une meilleure compréhension de leur rôle ;
- une grille simple de repérage des signaux faibles ;
- des repères pour distinguer soutien, alerte et orientation ;
- une trame de dialogue pour aborder une situation sensible ;
- des points de vigilance pour le contact pendant l'absence et le retour au travail ;
- 2 à 3 actions concrètes à tester immédiatement dans leur pratique.

GOÛTER LE P.E.P.S. DE NOS INTERVENTIONS



PRAGMATIQUES
ENERGIQUES
PERTINENTES
SIMPLES

Modalités pédagogiques

Méthodologie / Activités

1 journée :

- Icebreaker ciblé et récolte des attentes : chacun partage une situation managériale délicate déjà rencontrée ou redoutée.
- Recueil des représentations et idées reçues sur le burn out, les RPS, l'absentéisme et le rôle du manager.
- Travail en sous-groupes sur mini-cas inspirés de votre organisme : repérer facteurs de risque, signaux faibles, erreurs fréquentes et leviers d'action.
- Self-diagnostic guidé : chaque participant identifie ses points forts, ses angles morts et ses réflexes habituels face à une alerte.
- Apports courts et interactifs avec échanges à partir de situations réelles : charge, manque d'écoute, surcontrôle, retour d'absence.

- Exercices pratiques en sous-groupes : observer des faits, formuler un feedback factuel, poser 3 questions d'ouverture, reformuler sans juger.
- Mises en situation brèves : ouvrir un échange avec un collaborateur préoccupant, accueillir une difficulté, maintenir le lien pendant une absence, préparer un retour.
- Débriefing collectif des jeux de rôle : ce qui aide, ce qui bloque, ce qu'il faut éviter dans la posture managériale.
- Construction d'une mini-boîte à outils : grille de repérage, courte trame d'entretien sensible, points de vigilance pour le contact et l'orientation.
- Élaboration d'un plan d'action individuel : chaque manager repart avec 2 à 3 actions concrètes à tester dans sa pratique.



🕮 *Moyens et supports pédagogiques*

- Fiches digitales "syllabus" pour chaque outil
- Fiches pratiques de repérage des signaux faibles
- Fiches exercices ou préparation jeux de rôle
- Trame simple d'entretien sensible
- Trame simple de maintien du contact avec un collaborateur en incapacité de travail
- Repères synthétiques sur les relais internes et sur le rôle du manager dans la pré-reprise et la réintégration

★ *Prérequis*

Aucun prérequis

Profil du formateur