

Formation

Repérer les souffrances au travail et les signaux faibles de mal-être

Durée : 2 jours (14h heures)

Tarif inter : 1435 € HT

Collation et déjeuner offerts

Intra et sur-mesure : nous consulter

Public

Managers, chefs de service, encadrants, RH de proximité, référents QVCT.

Prérequis

Aucun

Programme de la formation

1. Identifier les différentes formes de souffrance psychologique

Souffrance éthique, perte de sens, surcharge mentale, isolement Facteurs de fragilisation individuelle et organisationnelle Panorama des RPS (risques psychosociaux) liés à la souffrance au travail

2. Apprendre à repérer les signaux faibles

Changements de comportement, baisse de performance, retrait social Comportements paradoxaux, irritabilité, absentéisme masqué Outils d'observation managériale : grille d'alerte et autodiagnostic

3. Approche systémique de la situation

Éviter les interprétations hâtives : replacer dans un contexte global Identifier les dynamiques collectives ou relationnelles en jeu Études de cas anonymisées : analyser avec recul

4. Instaurer un climat de confiance pour favoriser les échanges

Les conditions d'un dialogue sécurisé Posture d'écoute active et communication non violente Quand et comment engager une discussion avec un collaborateur en difficulté

5. Orienter sans s'improviser psychologue

Ce qu'un manager peut et ne peut pas faire Relayer les signaux aux bons interlocuteurs (RH, SST, médecin du travail...) Travailler en collaboration avec les acteurs internes de prévention

6. Prévenir plutôt que guérir

Créer une culture managériale de vigilance bienveillante Rituels d'équipe, indicateurs de climat social, prise

Objectifs

- Comprendre les différents visages de la souffrance au travail
- Repérer les signaux faibles et les comportements inhabituels
- Créer les conditions d'un dialogue ouvert et bienveillant
- Orienter et accompagner un collaborateur en difficulté
- Adopter une posture managériale juste et sécurisante

Modalités pédagogiques

- Apports de connaissances vulgarisées
- Études de cas réels et fictifs
- Jeux de rôle : mener un entretien avec un collaborateur fragilisé
- Autodiagnostic et réflexion individuelle
- Ateliers de co-développement en sous-groupes

Modalités d'évaluation

- Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen d'auto-évaluation, de QCM, mises en situation, travaux pratiques...
- Évaluation dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation.
Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site.
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation.