

Prévenir le burn-out au travail

OBJECTIFS

Lutter contre le burn-out par la mise en oeuvre d'une politique de prévention de la santé mentale et d'actions spécifiques visant l'accroissement du bien-être des salariés et l'amélioration des conditions de travail, au niveau global (organisation) comme au niveau local (équipes)

- *Déployer une politique de prévention du bien-être au travail favorisant le traitement des causes et des conséquences de burn-out, en phase avec les obligations de moyen et de résultat relative à la santé au travail incombant à l'employeur*
- *Conjuguer les cadres théoriques, réglementaires et institutionnels avec les cadres organisationnels en prenant en compte les contingences de l'employeur (nature de l'activité, stratégie, contraintes de marché, prescrit du travail, job design, compétences des équipes...)*

PÉDAGOGIE

Apports théoriques, illustration à partir d'exemples réels et de films, études de cas ainsi que du livre "Travailler sans s'épuiser", remis à chaque participant.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers, fonction RH, IRP, réseau médicosocial.

MODALITÉS

2 journées de 9 h 30 à 17 h 00.

INTERVENANT

Pierre-Eric SUTTER

Psychologue diplômé de l'EPP, consultant en santé au travail-IPRP, psychothérapeute spécialisé en burn-out, auteur de « Travailler sans s'épuiser » Eyrolles, 2016.

CONTENU

Programme journée 1 : Burn-out : cadres théoriques, juridiques et institutionnels

- Cadres théoriques – Mettre les mots (justes) sur les (vrais) maux : notions et définitions. Ce qu'est le burn-out, ce qu'il n'est pas ; ses liens avec les notions de santé au travail, bien-être, RPS, TMS... Connaître ses conséquences : tableau clinique de l'état et du processus de burn-out ; comprendre ses causes : les exigences organisationnelles, interpersonnelles et intrapersonnelles.
- Cadres juridiques – Connaître ses droits et devoirs en tant qu'acteur de la prévention ; obligations et responsabilités de l'employeur. Revue des principaux textes juridiques. Appréhender les impacts juridiques des différents risques juridiques (burn-out vs. stress, harcèlement, etc.). Quand la responsabilité de l'employeur/du manager peut-elle être engagée ?
- Cadres institutionnels – Intérêt d'une démarche de dialogue professionnel impliquant l'expression directe des salariés en relais avec les partenaires sociaux ; rôle du CHSCT. Intérêt d'une démarche de dialogue professionnel pour s'exprimer sur la pertinence du prescrit du travail avec le réel. Quels sont les acteurs mobilisables en matière de burn-out, et plus largement de santé au travail ? Savoir utiliser les réseaux d'aide institutionnels internes et externes : les SST, IPRP, psychologues.

Programme journée 2 : Burn-out : vers des pratiques de prévention efficaces

- S'approprier les étapes d'une démarche efficace de lutte contre le burn-out : cadrer, mesurer, agir
 - o **Cadrer** : Cadrer la démarche de lutte contre le burn-out avec la politique de prévention de santé au travail, en cohérence avec la réalité des situations professionnelles et des conditions de travail, avec les acteurs internes et avec la stratégie de l'organisation
 - o **Mesurer** : Savoir identifier et évaluer les signaux d'alertes du burn-out qui menacent la performance et la santé mentale des salariés ; en faire l'état des lieux objectif, savoir recenser les situations à risque et les populations exposées à ces risques
 - o **Agir** : Agir avec efficacité sur les facteurs de risques et leurs conséquences. Savoir bâtir un plan d'actions correctives de prévention primaire, secondaire, tertiaire pour supprimer et/ou atténuer les menaces professionnelles à la santé mentale des salariés et/ou accompagner les collaborateurs en souffrance. Lutter contre les sources de mal-être pour favoriser le bien-être de ses collaborateurs.
- Pré-diagnostic d'une problématique de menace à l'intégrité professionnelle : détecter les signaux d'alertes (entraînement à partir de films et de mise en situation)
- Savoir établir le diagnostic des principaux facteurs impactant la santé psychique des salariés à partir de référentiels.
- Construction d'un plan d'actions de prévention à la « main » des participants à partir de cas pratiques et de mises en situation.

Organismes - Institutions
Inscription individuelle - 20 %

530 €

