



FORMATION

Burn-out : dépister, comprendre, agir

Burn-out

Risques psychosociaux

CODE PRODUIT

E0901

Thématique

Burn-out, comprendre pour mieux prévenir.

Objectifs

- Aider les participants à mieux comprendre le phénomène et ses effets. La prévention passe d'abord par une bonne compréhension du phénomène. A priori et fausses idées circulent à propos du burn-out. Il est donc nécessaire de définir de manière précise le burn-out, à différencier notamment du stress ou de la dépression.
- Apprendre à identifier les facteurs de risques/causes. Identifier les causes spécifiques ou symptômes chez moi ou chez les autres permettra de réagir rapidement sans jugement et de stopper le cercle de maintien du mal-être.
- Disposer d'outils pratiques pour réagir de manière adéquate lorsque je suis confronté(e) au phénomène dans mon entourage.

Programme

Module de base (½ jour) : comprendre le burn-out.

Pour tous les travailleurs.

Comment définir le burn-out ?

- Définir et distinguer le burn-out du stress et de la dépression.
- Les symptômes.
- Les conséquences.
- L'évolution/le processus/les phases.

Identifier les facteurs de risque :

- Identifier les facteurs collectifs, organisationnels et individuels.
- Le profil à risque.
- Se situer par rapport à ces facteurs.

Que faire si je suis confronté(e) au burn-out ?

- Quelles sont mes ressources : internes à mon organisation – dans mon entourage – en moi ?
- Que faire si un de mes collègues est manifestement en burn-out ou en présente les signes ?

Module « RH/Managers » (1/2 jour) : la ligne hiérarchique (managers) et les ressources humaines face au phénomène du burn-out.

Pour les managers et les ressources humaines uniquement.

Prérequis : Module de base.

Possibilité de combiner ce module avec le module de base pour composer une journée de formation complète.

Objectifs :

- Systématiser les entretiens de retour selon un canevas bien précis.
- Sensibiliser les participants au suivi lors de la réintégration du travailleur.

Comment garder un contact durant l'absence d'un collaborateur en burn-out ?

- Manifester de l'intérêt pour le collaborateur absent.
- Entretenir le contact.
- Rester au courant de l'évolution du processus de guérison et de la reprise possible du travail.

L'entretien de retour après un burn-out : comment en faire un moment constructif ?

- Préparer l'entretien de retour :
- Réfléchir aux différentes possibilités de réintégration du travailleur : favoriser un retour progressif, analyser les possibilités de reclassement, etc.
- Développer un canevas d'entretien.
- Connaître les questions, les phrases à éviter ?
- Mener l'entretien de retour :
- L'accueil.
- Le constat.
- L'échange.
- L'analyse et le plan d'action.
- Le contrat de confiance.

Préparer l'équipe lors d'un retour d'un travailleur après le burn-out :

- Comment l'annoncer aux membres de l'équipe ?
- Quelles sont les mesures à prendre au niveau de l'équipe pour s'assurer d'un retour serein ?

Accompagner le travailleur :

- Rester vigilant à la bonne intégration du travailleur.
- Formaliser des entretiens de mise au point.

Méthode

Public

Tous les collaborateurs pour le Module de base.

La ligne hiérarchique et les ressources humaines pour le Module « RH/Managers ».