

# PRÉVENIR LE BURN-OUT PROFESSIONNEL

## Profil stagiaire

Toute personne amenée à encadrer du personnel ; manager de tout secteur d'activité

Prérequis : aucun

## Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

## Compétences visées

- Comprendre et repérer les différents risques de burn out
- Identifier et évaluer les indicateurs des risques d'épuisement professionnel
- Mettre en place une démarche de prévention individuelle et collective, réagir face au burn out
- Comprendre les interactions physiologiques et favoriser un état de bien-être au travail

## Format et durée

- **Format tout présentiel**

2 jours

- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)

- + 2 classes virtuelles de 2h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)

## Programme

### Définir le burn out professionnel et repérer ses manifestations

- Discriminer les différents éléments de la souffrance au travail : stress, burn out ou dépression ?
- Caractéristiques du burn out professionnel, ses spécificités
- Mécanismes de l'épuisement professionnel

### Resituer l'épuisement professionnel dans les RPS

- Les chiffres : impact, évolution, coût
- Le protocole d'accord cadre
- Les tendances des dernières jurisprudences
- Les cas dans lesquels la responsabilité de l'organisation peut être engagée

### Repérer les causes du burn out dans l'environnement de travail

- Les facteurs de RPS liés au travail : les exigences au travail, les exigences émotionnelles
- Les rapports sociaux et relations de travail, l'insécurité, la souffrance au travail...
- Les caractéristiques liées à l'individu

### Gérer le stress, une prévention et une gestion du burn out

- La gestion mentale du stress
- Conseils pour modifier les facteurs de stress dans les relations et le mode de vie
- Utiliser les techniques de gestion du stress
- Repérer les comportements responsables de stress pour soi ou pour les autres

### Prévenir le burn out

- Agir sur les facteurs de RPS
- Informer et former les salariés
- Dépister l'épuisement professionnel
- Les signaux collectifs et individuels
- Construire un plan de prévention

### Comment réagir face au burn out

- Avant la rupture, la prise en charge individuelle : aider à reprendre pied
- Après la phase d'arrêt ou de retrait : la préparation du retour à l'emploi
- L'action sur l'environnement professionnel

### Mieux comprendre ses mécanismes physiologiques

- La biologie au service du bonheur
- Actions et interactions des différentes hormones

### L'alimentation au centre de la bonne qualité de vie au travail

- L'alimentation émotionnelle
- Les réflexes alimentaires
- Une alimentation adaptée en lien avec les humeurs et les besoins physiologiques de l'individu

### Le sommeil au centre de la qualité de vie au travail

- Les rythmes du sommeil
- Les besoins en sommeil
- L'insomnie

### Activités physiques et bien-être au travail

- Exercices pratiques d'échauffement et d'étirement

### Evaluation formative :

Quizz, mises en situation, rédaction d'un plan d'action individuel

## Méthodes pédagogiques

- **Pédagogie collaborative**  
Partage de réflexions individuelles et/ou de groupe en équipe.  
Analyse de situation
- **Pédagogie participative**  
Mise en situation : exercices, cas d'école, cas réels.  
Diagnostic collectif – Exposés
- **Pédagogie active et ludique**  
Jeu  
Tests et autodiagnostic
- **Présentation de concepts, d'outils, de techniques.**  
Apports théoriques de l'animateur.
- **Accompagnement pédagogique**  
Élaboration d'un plan d'action individuel

# Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**

Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation. Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation.

*En option (prestation complémentaire) :* une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires.

- **Evaluation « à chaud »**

Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation.

Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation.

- **Evaluation « à froid »**

Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 6 mois.

*NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement de son manager, contexte et climat dans et autour de l'entreprise etc.*

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son manager pour mesurer les changements visibles engagés - résultats du questionnaire envoyés au responsable formation.

*En option (prestation complémentaire) :*

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et ses stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action.
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son manager pour accompagner le plan d'action.

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation.

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure.
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence) Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation.