

# Les étapes du bon accompagnement d'un salarié en difficulté

## OBJECTIFS

- **Définir et comprendre** la souffrance psychique au travail
- **Identifier** les facteurs déclenchants et comprendre les réactions qui en découlent et les formes que peut prendre la souffrance au travail
- **Évaluer** le niveau de souffrance vécu par vos collaborateurs et savoir accompagner sans surinvestissement
- **Prévenir** en construisant une démarche partagée
- **Diriger** vers le bon acteur de prévention
- **Apporter** un soutien individuel

### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

interaction, exercices, études de cas, théorie, mise en situation

### ÉVALUATION DE LA FORMATION :

en fin de formation, un formulaire sera à compléter et permettra d'obtenir une attestation de fin de formation

### ÉVALUATION DES STAGIAIRES :

un quiz sera réalisé en fin de formation

### ATTESTATION DE FIN DE FORMATION :

elle sera remise après la fin de la formation

**PUBLIC :** les élus du personnel, les DRH, toute personne intéressée par ce thème

**NIVEAU 1 • PRÉ-REQUIS :** aucun

**DURÉE :** 2 jours (14 heures)

**TARIF INTER :** 350 € HT/jour

Contactez-nous pour connaître notre tarif INTRA : 01 40 22 64 43 / 01 40 22 64 44 / 01 40 22 63 71

## PROGRAMME

**Introduction : les différentes pathologies psychiques et leurs répercussions sur le travail**

### 1. Les facteurs de risques qui nécessitent une vigilance spécifique :

- Causes organisationnelles et signaux cliniques
- Ce qui est visible et ce qui ne l'est pas (addictions, problèmes personnels, etc.)

### 2. Les manifestations de la souffrance psychique : signes et repères des salariés en souffrance

### 3. Les différents positionnements auprès des collaborateurs en fonction de la problématique RPS identifiée (écoute active, bienveillance : techniques d'entretien)

### 4. Adopter la bonne attitude pour accompagner un collaborateur présentant des signes de souffrance

### 5. Fixer les limites de son intervention (l'empathie, la distanciation, etc.) et diriger vers le bon interlocuteur

### 6. Mettre en place une démarche de prévention avec l'encadrement, les RH et les autres acteurs de la prévention de l'entreprise