



Manager la santé mentale de son équipe

Manager la santé mentale de son équipe n'est plus une option "bonus", c'est une compétence managériale stratégique. Un manager n'est pas un thérapeute, mais il est le premier garant d'un environnement psychologiquement sûr.

Votre rôle est de détecter et de soutenir, pas de soigner. Si un collaborateur est en souffrance profonde, votre responsabilité est de l'orienter vers des professionnels de santé.

Une bonne santé mentale de son entreprise est garante d'une adhésion de l'équipe et de résultats performants.

OBJECTIFS

- Comprendre et déstigmatiser la santé mentale
- Détecter les signaux faibles d'une altération de la santé mentale
- Repérer les RPS et les diminuer
- Comprendre et adapter son style de management
- Construire une culture d'entreprise favorisant un mieux-être
- Fédérer ses équipes autour de valeurs fortes et apaisantes
- Agir et communiquer avec posture pour favoriser la productivité de son équipe
- Prévenir la santé mentale et orienter ses collaborateurs vers des partenaires extérieurs

PROGRAMME

Comprendre les différents problèmes psychiques et mentaux en entreprise

Prendre en compte les risques psychosociaux

Comprendre les différents troubles psychiques (Stress post-traumatique, Troubles mentaux liés à la fatigue, Fatigue cérébrale, Neurotypie, Peur de l'échec, Psychose, Perversion, Dépression et Troubles bipolaires, Agressivité...)

Créer une culture de la Sécurité Psychologique

Permettre une discussion sur les troubles psychiques et mentaux en entreprise

Prêcher par l'exemple et parler de ses ressentis

Normaliser la discussion, intégrer un "météo du jour" rapide en début de réunion pour Saisir le pouls émotionnel de l'équipe.

Consentir au droit à l'erreur et transformer les échecs en opportunités d'apprentissage.

Maintenir une éthique managériale avec des procédures explicites et mesurables

Utiliser la méthode des 4*20, des rituels adaptés et des habitudes fiables

Risques psychosociaux

Agir avec 9 conseils au quotidien

Prévenir les RPS, les étapes clés de la démarche de prévention

Expliquer les étapes d'une démarche pérenne de prévention

Évaluer les facteurs de risques psychosociaux

Prévenir les violences au travail (harcèlement moral, harcèlement sexuel, sexisme, micro-agressions)

Intégrer les RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Lutter contre les facteurs d'addiction

Observer et évaluer le Burn out, le Brown out et le Brow out

Sensibiliser des collaborateurs sur l'irritabilité, les troubles du sommeil, la fatigue, l'anxiété, le stress (1/4 heure sécurité RPS)

Repérer les signaux faibles

Repérer les changements de comportement et émotionnel (irritabilité inhabituelle, perte d'enthousiasme, cynisme)

Prendre en compte les changements cognitifs (Difficultés de concentration, erreurs inhabituelles, indécision)

Observer les changements comportementaux (Isolement, retards répétés, présentéisme (être là sans travailler))

Entendre les changements physiques (Fatigue apparente, plaintes de maux de dos ou de tête fréquents)

DUREE

3 jours

PUBLIC

manager, chef de service,
responsable RH,
responsable QVCT ou RSE

Pré REQUIS

L'engagement des participants : c'est le premier levier de réussite de la formation : il conditionne l'attention, l'ancrage, la progression et le transfert des compétences dans les pratiques professionnelles.

PEDAGOGIE

Approche pédagogique participative grâce à des jeux de rôles, des exercices de groupe, des moments de construction et de pratique, permettant de distiller la théorie à travers les échanges en s'appuyant sur les savoirs existants.

Une formation alliant parties théoriques et pratiques, adaptée à votre milieu professionnel. Des tests et des outils remis lors de la formation. Un plan d'action sera proposé pour mettre en place des actions spécifiques (ateliers, charte, procédures, démarche RPS, ligne d'écoute, entretiens professionnels apaisants, indicateurs...)

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

SITUATION DE HANDICAP

Prévenez-nous assez tôt de situation de handicap (cognitif, psychologique, moteur, sensoriel...) pour que nous puissions échanger avec le formateur sur vos besoins d'aménagement, de compensation, appuis, ressources, accessibilité...

SANCTION DE LA FORMATION

Une attestation de formation sera envoyée post formation.





L'art de la conversation de soutien

Discuter en modèle SMART et avec la méthode des 4 horizons pour se faire comprendre
 Réaliser un entretien avec un collaborateur en difficulté en privilégiant un endroit neutre, calme, sans interruption
 Privilégier une approche positive et l'écoute active
 Se munir d'outils performants, la communication non-violente, la communication positive et l'analyse transactionnelle
 Utiliser Une trame d'entretien spécifique CQFD
 Utiliser une grille de report d'information spécifique CQFD

Agir sur les leviers organisationnels

Proposer des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs
 Prendre en compte les effets du stress sur l'organisation
 Réduire l'incertitude et bien définir les attentes de l'entreprise
 Appliquer une dose de contrôle nécessaire à une autonomie bien vécue par le collaborateur
 Optimiser la santé mentale par la valorisation de l'autonomie
 Utiliser la reconnaissance et la valorisation
 Montrer des outils rassurants et faciles à lire et à comprendre pour communiquer simplement
 (Exemples d'outils et de courriels utiles à la santé mentale et au maintien des équipes)

Protéger votre propre santé mentale de manager

Passer une batterie de tests pour mieux connaître son style de management et ses réactions face à la santé mentale
 Optimiser son style de management pour favoriser sa santé mentale
 Faire vivre des méthodes de réduction de stress et d'amélioration de la santé mentale (La pleine conscience, la respiration active, la pensée positive, les micro-siestes, les ancrages)
 Fixer des limites, diminuer si possible la charge de travail et faire respecter le droit à la déconnexion.
 Passer le relais et connaître les ressources de son entreprise (médecine du travail, RH, numéros verts) pour ne pas porter seul des situations cliniques graves.
 Déployer l'éthique et des valeurs fortes pour se protéger et protéger son équipe
 Appliquer des procédures avec fermeté et souplesse

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris, Intra-muros en France entière : Les tarifs sont disponibles en bas de la page internet du dit programme www.cqfd-formation.fr

Vidéo de présentation

