



# Cultiver le bien-être mental en entreprise : Agir ensemble pour une culture positive et mettre en place un plan d'actions

Cultiver le bien-être mental en entreprise est devenu un enjeu majeur, tant pour la santé des employés que pour la performance globale de l'organisation. Un environnement de travail qui prend soin de la santé mentale de ses collaborateurs est plus susceptible d'avoir des employés engagés, productifs et moins sujets à l'absentéisme et au turnover.

## OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux de la santé mentale en entreprise.
- Identifier les facteurs de risque et les signes de détresse psychologique.
- Développer des compétences pour favoriser un environnement de travail sain et inclusif.
- Connaître les ressources et les outils disponibles pour soutenir la santé mentale.

## PROGRAMME

### Introduction à la santé mentale en entreprise

Définir la santé mentale et son importance en milieu professionnel.  
Statistiques et impact de la santé mentale sur l'absentéisme, la productivité et le climat social.  
Verbaliser les différents troubles de santé mentale : anxiété, dépression, burn-out, etc. (présentation générale).  
Etudier les stigmatisations et idées reçues autour de la santé mentale.  
Diagnostiquer les compétences psychosociales dans une équipe : Acquérir des compétences telles que la gestion du stress, la communication efficace, la résolution de problèmes, l'affirmation de soi et la régulation émotionnelle...  
*Exercice interactif : Quizz sur les connaissances de base en santé mentale et leurs représentations.*

### Identifier les facteurs de risque et les signes de détresse

Exposer les facteurs de risque psychosociaux (RPS) : stress, surcharge de travail, manque de reconnaissance, conflits, etc.  
Exposer les signes avant-coureurs de la détresse psychologique : changements de comportement, troubles du sommeil, irritabilité, etc.  
Utiliser des outils pour repérer les situations à risque et les personnes en difficulté.  
*Étude de cas : Analyse de situations concrètes.*  
*Exercice pratique : Jeux de rôle pour identifier les signes de détresse.*

### Agir pour favoriser un environnement de travail sain

Développer une prévention des risques psychosociaux (RPS) : Agir sur les facteurs organisationnels qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale des employés, tels que la charge de travail excessive, le manque de reconnaissance, les conflits interpersonnels, le manque d'autonomie, l'insécurité de l'emploi...  
Utiliser une stratégie de prévention secondaire : interventions précoces auprès des personnes en difficulté.  
Collaborer avec les élus du personnel et les délégués syndicaux  
Aborder un collègue en difficulté : conseils et bonnes pratiques.  
Définir le rôle du manager dans la promotion de la santé mentale.  
Développer des compétences psychosociales : Acquérir des compétences telles que la gestion du stress, la communication efficace, l'écoute active, la résolution de problèmes, l'affirmation de soi et la régulation émotionnelle...  
*Atelier : Élaboration une stratégie de communication positive et bienveillante.*

### Ressources et outils de soutien

Présentation des ressources internes : médecine du travail, service social, RH, INRS, ANACT.  
Présentation des ressources externes : associations, professionnels de santé mentale, lignes d'écoute, etc.  
Développer le soutien social : Maintenir des relations sociales positives et un réseau de soutien (famille, amis, collègues) Utiliser des outils de gestion du stress et de développement de la résilience.  
Prendre en compte le handicap et sa place dans le groupe de travail.  
Mettre en place des dispositifs de soutien : Offrir un accès à des services de soutien psychologique, des programmes d'aide aux employés, des consultations avec des professionnels de santé mentale.  
Instaurer des campagnes de sensibilisation : Informer le public sur la santé mentale, lutter contre la stigmatisation et encourager la recherche d'aide. Des entretiens réguliers avec les managers  
*Atelier : Jeux sur un diagnostic des RPS et de la QVCT en entreprise*

## DUREE

2 jours

## PUBLIC

Employés, collaborateurs, managers, RH, représentants du personnel.

## Pré REQUIS

Aucun

## PEDAGOGIE

Méthodes prospectives, interactives, mises en exercices, découvertes.  
Présentations interactives.  
Échanges et discussions.  
Études de cas concrets.  
Exercices pratiques et jeux de rôle.  
Supports visuels et vidéos.

## 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.

## 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, ergonomiste, 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](http://www.cqfd-formation.fr)

## Vidéo de présentation

