

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : LIBÉRER LA PAROLE ET SAVOIR ORIENTER

Formation destinée aux managers et professionnels RH

Agir concrètement sur la santé mentale sans se substituer aux soignants

Durée : 4 heures	Modules : 4 modules
Leçons : 16 leçons	Public : Managers et professionnels RH
Format : 100 % en ligne, asynchrone	Organisme : N° 11757351875
Certification : Qualiopi	Tarif : Sur devis

www.dynseo.com/nos-formations | contact@dynseo.com | 09 66 93 84 22

Description de la formation

Cette formation vous donne les compétences concrètes pour agir sur la santé mentale au travail sans vous substituer aux professionnels du soin. Vous apprendrez à créer un climat de confiance où la parole peut se libérer, à repérer les signaux d'alerte et à oser aborder le sujet avec justesse. Vous saurez mener un entretien sensible, trouver les mots qui aident et orienter vers les bons relais au bon moment. Vous comprendrez précisément où se situe la frontière entre votre rôle et celui des soignants, pour intervenir efficacement sans vous mettre en danger.

Sommaire des modules

MODULE 1	Comprendre l'enjeu de la santé mentale au travail	4 leçons
MODULE 2	Libérer la parole	4 leçons
MODULE 3	Mener l'entretien sensible	4 leçons
MODULE 4	Savoir orienter	4 leçons

Objectifs pédagogiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de la santé mentale au travail et situer précisément son rôle
- Créer les conditions d'un climat de confiance où la parole peut se libérer
- Repérer les signaux d'alerte et oser aborder le sujet avec justesse
- Mener un entretien sensible en trouvant les mots qui aident
- Orienter vers les bons relais professionnels au bon moment

Informations générales

Durée	4 heures
Public visé	Managers, responsables d'équipe et professionnels RH souhaitant agir concrètement sur la santé mentale en entreprise
Prérequis	Aucun
Tarif	Sur devis - TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
Certification	Qualiopi - Attestation de fin de formation
Organisme	DYNSEO - N° de déclaration d'activité : 11757351875

Leçon 1 - Pourquoi la santé mentale est devenue un sujet central

- Ce que recouvre vraiment la santé mentale : un continuum, pas une frontière nette
- Les chiffres qui montrent l'ampleur du sujet en entreprise
- Le coût humain et économique des situations non prises en charge
- Pourquoi le manager est en première ligne, qu'il le veuille ou non

Leçon 2 - Le tabou et ce qu'il coûte

- Pourquoi les collaborateurs se taisent même quand ils vont mal
- La peur du jugement, de la mise à l'écart et des conséquences sur la carrière
- Comment le silence transforme une difficulté gérable en crise
- Ce que change concrètement le fait de pouvoir en parler

Leçon 3 - Votre rôle et ses limites

- Ce que vous pouvez faire : écouter, soutenir, orienter
- Ce que vous ne devez pas faire : diagnostiquer, soigner, porter seul
- Pourquoi vouloir trop bien faire peut être contre-productif
- Le bon positionnement entre indifférence et sur-implication

Leçon 4 - Mises en situation — situer son rôle justement

- Scénario 1 : un collaborateur va visiblement mal mais ne dit rien
- Scénario 2 : vous vous sentez démuni face à une détresse exprimée
- Scénario 3 : vous portez seul une situation qui vous dépasse
- Retour réflexif : où placez-vous votre curseur, et où devriez-vous le placer

Leçon 1 - Créer un climat de confiance

- Les conditions qui font qu'une personne ose parler
- Comment votre attitude au quotidien autorise ou bloque la parole
- L'exemplarité : parler de santé mentale sans dramatiser ni banaliser
- Les petits signaux qui montrent que vous êtes une personne ressource

Leçon 2 - Repérer les signaux d'alerte

- Les changements de comportement, d'humeur et d'énergie à observer
- Ce que disent les absences, le retrait et les variations de performance
- Distinguer une difficulté passagère d'un signal préoccupant
- Pourquoi la sur-performance et le silence peuvent aussi être des alertes

Leçon 3 - Oser aborder le sujet

- Comment ouvrir la conversation sans intrusion ni maladresse
- Le bon moment, le bon lieu, la bonne posture
- Les phrases d'ouverture qui invitent à parler
- Que faire si la personne se ferme ou minimise

Leçon 4 - Mises en situation — ouvrir le dialogue

- Exercice 1 : formuler une phrase d'ouverture à partir d'un signal observé
- Exercice 2 : repérer ce qui dans votre attitude bloque la parole
- Exercice 3 : reconnaître les situations qui appellent une conversation
- Retour concret : vos repères pour engager l'échange

Leçon 1 - Écouter vraiment

- La différence entre entendre et écouter activement
- Comment accueillir une parole difficile sans la couper ni la juger
- Les reformulations qui montrent que vous avez compris

- Pourquoi vos conseils sont souvent moins utiles que votre écoute

Leçon 2 - Les mots qui aident et ceux qui blessent

- Les formulations qui rassurent et ouvrent
- Les phrases bien intentionnées qui font du mal (« secoue-toi », « ça va passer »)
- Comment exprimer son soutien sans minimiser ni dramatiser
- Comment respecter le rythme et les limites de la personne

Leçon 3 - Gérer ses propres émotions et préserver la confidentialité

- Comment rester présent sans être submergé par la situation
- Que faire quand on ne sait pas quoi répondre
- Les règles de confidentialité et ce qu'on peut transmettre, à qui
- Comment ne pas porter seul ce qui a été confié

Leçon 4 - Mises en situation — conduire l'échange

- Scénario 1 : un collaborateur fond en larmes en début d'entretien
- Scénario 2 : la personne vous demande de garder le secret absolu
- Scénario 3 : vous ne savez pas quoi dire face à une détresse forte
- Retour : les formulations qui font la différence

MODULE 4

Savoir orienter

4 leçons

Leçon 1 - Connaître les relais et les dispositifs

- Médecine du travail, RH, référent handicap : qui fait quoi
- Les lignes d'écoute, dispositifs internes et ressources externes
- Les professionnels du soin et le rôle du médecin traitant
- Comment vous constituer une cartographie des relais utiles

Leçon 2 - Orienter sans se débarrasser

- Comment proposer une orientation sans donner l'impression de fuir
- Présenter les relais comme un soutien et non comme une mise à l'écart
- Accompagner la première démarche quand c'est nécessaire
- Rester présent après avoir orienté

Leçon 3 - Réagir face à une situation grave

- Reconnaître les signes d'une situation qui nécessite une réaction immédiate
- Les premiers réflexes pour sécuriser et orienter sans paniquer
- Qui alerter, comment et dans quel ordre
- Ce qu'il faut faire après, pour la personne et pour vous

Leçon 4 - Mises en situation — orienter au bon moment

- Scénario 1 : vous proposez à un collaborateur de voir le médecin du travail
- Scénario 2 : vous faites face à une détresse qui dépasse votre rôle
- Scénario 3 : vous construisez votre réseau de relais avant d'en avoir besoin
- Retour : votre protocole personnel d'orientation

Modalités pédagogiques

- Formation en ligne accessible 24h/24 pendant 6 mois
- Vidéos pédagogiques et supports téléchargeables
- Mises en situation concrètes et exercices pratiques
- Quiz d'évaluation des connaissances
- Attestation de fin de formation