

PROGRAMME DE FORMATION

De la santé mentale à la santé psychosociale : se repérer et agir en tant que RH

DURÉE : 2 jours | 14 heures

MODALITÉ D'ORGANISATION : Mixte

Informations

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- d'apporter aux professionnels RH des repères clairs, une compréhension partagée de la santé mentale et de ses implications dans le champ professionnel ainsi que des outils opérationnels pour se positionner et intervenir dans le respect de leur rôle et du cadre institutionnel ;
- de clarifier les notions relatives à la santé mentale et à ses particularités au travail ;
- de permettre aux professionnels RH de se situer clairement dans leur rôle, leurs responsabilités et leurs limites afin d'agir de manière juste et sécurisée ;
- de construire des repères partagés pour analyser et traiter les situations rencontrées, contribuant à des pratiques RH cohérentes et harmonisées ;
- d'outiller les professionnels RH pour se positionner et intervenir de manière adaptée, en lien avec les acteurs concernés ;
- de favoriser le développement d'un collectif RH soutenant, permettant de sécuriser les pratiques, partager les responsabilités et préserver leur santé mentale

PRÉREQUIS

Aucun prérequis spécifique. Audit des besoins et du contexte réalisé en amont de la proposition pédagogique.



Modalités pédagogiques

MODALITÉS, MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Formation dispensée en présentiel par un formateur expert dans ce domaine.

Méthode active et participative qui alterne des apports théoriques, des analyses de situations professionnelles issues de l'expérience des participants ou proposées par la formatrice, des travaux en sous-groupe et échanges collectifs, des mises en situation professionnelles, de la co-construction ou appropriation d'outils opérationnels et du temps de prise de recul et de régulation.

MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Support de formation structuré remis aux participants, études de cas et situations professionnelles tirées de situations réelles ou inspirées du terrain, adaptées au contexte, supports de mise en situations, fresque, grilles d'analyse et outils opérationnels, vidéos, temps d'échanges structurés et animés, synthèses et supports d'ancrage.

Supports utilisés : PPT, vidéos, fresque thématique

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Modalités d'évaluation :

Acquisition des compétences :

- Évaluation des acquis sous forme de QCM, mises en situation, études de cas et exercices pratiques pendant la

formation pour vérifier l'atteinte des objectifs pédagogiques

- Quiz final pour valider l'ensemble des acquis de la formation

Satisfaction des participants :

- Évaluation à chaud à la fin de la session en tour de table

- Enquête de satisfaction de Modula Formation

Ancrage de la formation :

- Évaluation à froid 3 mois après la fin de la formation sur l'atteinte des objectifs dans leur mise en pratique.

Évaluation qui peut servir de base pour la mise en place du SAV post formation

Contenu pédagogique

1. INTRODUCTION, CADRE, PRISE DE CONNAISSANCE

Objectif pédagogique de la séquence : Identifier les objectifs, le cadre et les enjeux de la formation afin de s'y

projeter en tant que professionnel RH

Contenu détaillé de la séquence :

- Présentations individuelles ainsi que des attentes respectives quant à la formation
- Présentation des objectifs et modalités de la formation
- Partage autour des connaissances et représentations de ce qu'est la santé mentale pour chacun
- Apports théoriques sur les conditions d'émergence de la thématique, sur la santé mentale et l'intérêt du sujet pour la sphère RH

2. LA FRESQUE DE LA SANTÉ PSYCHOSOCIALE

Objectif pédagogique de la séquence : Situer la santé mentale par rapport à d'autres notions (RPS, santé au travail,

facteurs humains et organisationnels, frontière pro/perso, santé psychosociale)

Contenu détaillé de la séquence :

- Rappel du cadre réglementaire en vigueur
- Elaboration de la fresque de la santé psychosociale
- Apports théoriques pour ancrage et compréhension de la thématique globale

3. LES ROLES ET RESPONSABILITÉS DES RH

Objectif pédagogique de la séquence : Distinguer les rôles, responsabilités et limites d'intervention des RH dans le

champ de la santé psychosociale.

Contenu détaillé de la séquence :

- Les rôles et responsabilités des RH dans la santé psychosociale : apports et atelier participatif
- Les implications liées à ces responsabilités : positionnement, injonctions etc... comment développer une posture « juste »
- Atelier autour du travail bien fait des RH : déterminer les critères d'un travail RH bien fait au sein de la CPAM

DÉTAILS – DÉROULÉ PÉDAGOGIQUE

modula-formation.com

Bordeaux · Bayonne · Limoges · La Rochelle

SARL Modula Formation – RCS Bordeaux – Siret 752 544 072 00040

4. LES OUTILS DES RH (DIVISÉ EN 4 SOUS-SEQUENCES)

Objectif pédagogique de la séquence : Prendre conscience des outils à disposition et les mettre en oeuvre à bon

escient

Sous-séquence A : Repérer les signaux faibles

Objectif pédagogique de la sous-séquence : Identifier les signaux faibles de souffrance psychique dans un contexte professionnel.

Contenu détaillé de la séquence :

- Quels sont les signaux faibles
- Comment les repérer ?
- Distinction faits / interprétations
- Signaux faibles vs comportements problématiques
- Mini-cas

Sous-séquence B : Ecoute active et empathie

Objectif pédagogique de la sous-séquence : Utiliser les techniques d'écoute active et d'empathie professionnelle

pour accueillir un salarié en difficulté.

Contenu détaillé de la séquence :

- Les principes de l'écoute active
- Empathie vs sympathie
- Comment utiliser ces techniques dans une posture RH
- Accueillir une émotion désagréable en entretien (tristesse, peur, colère, frustration)
- Mise en pratique : exercices en binômes pour mises en situation, entraînement à la reformulation

Sous-séquence C : Dire les choses sans blesser, les conversations courageuses

Objectif pédagogique de la sous-séquence : Formuler un message clair et cadrant sans blesser le salarié ni sortir du rôle RH.

Contenu détaillé de la séquence :

- Poser un cadre
- Confrontation bienveillante
- Recadrage non violent
- Annoncer une décision difficile
- Mise en pratique : jeux de rôle, entraînement à la formulation, feedback structuré

Sous séquence D : Mises en situation intégrées

Objectif pédagogique de la sous-séquence : Mobiliser l'ensemble des outils relationnels dans des situations complexes.

Contenu détaillé de la séquence :

- Mises en situation avec scénarios réalistes CPAM de situations mêlant plusieurs niveaux de

problématiques

- Débrief collectif

5. IDENTIFIER DES LEVIERS D' ACTIONS

Objectif pédagogique de la séquence : Analyser une situation et identifier les leviers d'action RH adaptés en

fonction de sa typologie

Contenu détaillé de la séquence :

- Comprendre l'origine des difficultés et mettre en place les actions adaptées
- Détermination des acteurs relais pour orienter
- Mise en place du travail en pluridisciplinarité

6. PRÉSERVER MA SANTÉ PSYCHOSOCIALE EN TANT QUE RH

Objectif pédagogique de la séquence : Conscientiser les risques inhérents à la fonction et mettre en place des

actions de protection pour développer une posture RH saine

Contenu détaillé de la séquence :

- Les risques auxquels les RH sont soumis et les impacts potentiel
- Gestion de la charge émotionnelle RH et prévention de l'épuisement
- Identifier ses signaux d'alerte personnels
- Définir ses stratégies de protection

Modalités de soutien

7. SYNTHÈSE ET PLAN D' ACTIONS

Objectif pédagogique de la séquence : Définir un plan d'action individuel et collectif pour renforcer les pratiques

RH autour de la santé psychosociale

Contenu détaillé de la séquence :

- Travail autour du plan d'actions individuel et collectif de ce qui peut être mis en place suite à la formation pour mieux prendre en compte la santé psychosociale au travail en adoptant une posture RH équilibrée et éthique

Modalités d'évaluation :

Acquisition des compétences :

- Évaluation des acquis sous forme de QCM, mises en situation, études de cas et exercices pratiques pendant la formation pour vérifier l'atteinte des objectifs pédagogiques
- Quiz final pour valider l'ensemble des acquis de la formation

Satisfaction des participants :

- Évaluation à chaud à la fin de la session en tour de table

– Enquête de satisfaction de Modula Formation

Ancrage de la formation :

– Évaluation à froid 3 mois après la fin de la formation sur l’atteinte des objectifs dans leur mise en pratique.

Évaluation qui peut servir de base pour la mise en place du SAV post formation