Épuisement professionnel et burn out : Détecter, accompagner et gérer

Ressources Humaines - RSE

06/11/2026

Public et prérequis

Collaborateurs du service Ressources Humaines, managers, infirmiers d'entreprise...

Aucun prérequis

Les objectifs

Comprendre les mécanismes de la souffrance au travail
Identifier et différencier les syndromes d'épuisement
Mesurer les conséquences de la souffrance au travail
Repérer les indicateurs de souffrance et les facteurs de risques
Accompagner un salarié en situation de souffrance
Assumer ses responsabilités managériales et légales
Sensibiliser et mobiliser les acteurs de l'entreprise
Déployer des actions collectives de prévention
Orienter et accompagner le salarié vers des solutions adaptées

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et de cas pratiques, échanges sur des cas concrets vécus par les participants
Une formation conçue comme une brique essentielle du management des ressources humaines en entreprise, où des situations de burn-out, bore-out et brown-out se multiplient, sans savoir de solutions à apporter aux collaborateurs concernés.

La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

Validation et certification

Attestation de formation

Outils pédagogiques

Supports théoriques et réglementaires
Cas pratiques, échanges sur des cas concrets
Documents types

Contenu de la formation

Comprendre les mécanismes de la souffrance au travail

Analyser les évolutions récentes du travail et leurs impacts sur la santé psychique.
Identifier les situations professionnelles susceptibles de générer de la souffrance au travail.
Comprendre les interactions entre activité professionnelle, équilibre psychique et santé mentale

Identifier et différencier les syndromes d'épuisement

RÉFÉRENCE
RHRS0017

CENTRES DE FORMATION
Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Amiens

DURÉE DE LA FORMATION
1 jour / 7 heures

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

• 60 ans d'existence
• Une communauté de 3 100 alternautes
• 24 000 stagiaires formés par an
• 3 500 entreprises qui nous font confiance

• Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
• L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
• La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
• Une pédagogie active
• Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Distinguer stress, burn-out, workaholisme, bore-out et brown-out.
Repérer les symptômes et les signaux d'alerte associés à chaque syndrome.
Évaluer le niveau d'épuisement émotionnel et professionnel à l'aide d'outils et d'indicateurs adaptés.
Comprendre les étapes d'évolution de ces syndromes et leurs implications psychopathologiques

Mesurer les conséquences de la souffrance au travail

Analyser les impacts physiques, émotionnels, cognitifs et comportementaux sur le collaborateur.
Prendre en compte l'articulation entre sphère professionnelle, vie familiale et histoire personnelle.
Identifier les situations d'urgence et adopter une conduite adaptée

Repérer les indicateurs de souffrance et les facteurs de risques

Identifier les signes individuels et collectifs de souffrance au travail.
Mettre en place et suivre des indicateurs pertinents de risques psychosociaux.
Analyser les contextes organisationnels et les facteurs de risques favorisant l'apparition de burn-out, bore-out et brown-out

Accompagner un salarié en situation de souffrance

Développer une posture d'écoute active, empathique et professionnelle.
Conduire des entretiens d'accompagnement en respectant le cadre éthique et juridique (secret professionnel, obligation de protection).
Gérer les situations de crise et les décharges émotionnelles.
Se préserver émotionnellement et maintenir une juste distance professionnelle

Assumer ses responsabilités managériales et légales

Comprendre les responsabilités de l'employeur et des managers en matière de prévention des risques psychosociaux.
Intégrer les apports de la jurisprudence relative à la charge de travail.
Appréhender les conséquences humaines, financières et juridiques d'une absence de prévention.
Mettre en œuvre l'obligation de prévention et de sécurité de résultat.

Sensibiliser et mobiliser les acteurs de l'entreprise

Informer les managers et les équipes sur les risques liés aux syndromes d'épuisement.
Identifier les salariés potentiellement « à risque ».
Favoriser une culture de prévention, de vigilance et de dialogue

Déployer des actions collectives de prévention

Participer à la création et à l'animation d'un groupe de pilotage
Identifier les facteurs organisationnels de stress.
Développer des outils de suivi des effets du stress à moyen et long terme.
Élaborer et piloter un plan d'actions de prévention associant l'ensemble des acteurs concernés

Orienter et accompagner le salarié vers des solutions adaptées

Déterminer quand et comment orienter un salarié vers des aides externes.
Travailler en lien avec la médecine du travail (inaptitude temporaire, suivi médical).
Identifier les situations pouvant relever d'une maladie professionnelle.
Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt de longue durée

Modalité d’évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers des mises en situation et exercices proposés.