

# Prévention du stress et du burn-out en milieu professionnel

## Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de :

- Comprendre les mécanismes du stress pour agir
- Développer sa capacité à rester efficace et serein même sous pression
- Renforcer ses stratégies personnelles de prévention et de régulation

## Public cible

- Dirigeants, manager et encadrants de proximité, responsables RH, référents santé sécurité, élus
- Pas de prérequis

## Formateur

Expert en prévention des risques professionnels et QVCT

## Personnes en situation de handicap

Contactez Stéphanie Olivier ( Tel : 06 49 22 89 74 ) pour étudier ensemble les possibilités d'adaptation

Performetbien  
4 rue du Capitaine Lemonnyer  
50290 BREHAL  
Siret : 93975178000015  
NDA : 28 50 01 723 50



## Contact

Stéphanie Olivier  
Tel : 06 49 22 89 74  
Mail : [stephanie@performetbien.fr](mailto:stephanie@performetbien.fr)  
[www.performetbien.fr](http://www.performetbien.fr)



## Durée de la formation

14 heures, en présentiel

## Tarif intra-entreprise

1980 € hors taxes

## Comment participer

### En intra-entreprise :

10 participants maximum par session  
Délai : 1 mois avant la prestation afin de définir la date, les modalités et la liste des participants

### En inter-entreprise :

De 4 à 8 participants  
Selon calendrier disponible sur demande et sous réserve d'inscription 15 jours avant le début de la session de formation.  
La formation se déroulera dans les locaux choisis par le prestataire.

## Modalités d'évaluation

- Evaluation diagnostique, formative, sommative (positionnement en entrée et fin de formation, évaluation orale tout au long de la formation et lors des mises en situation)
- Bilan à chaud et à froid (questionnaire google form)

## Suivi de la formation

Attestation de présence à signer chaque demi-journée  
Certificat de réalisation remis à l'issue de la formation

# Contenu détaillé : *Prévention du stress et du burn-out en milieu professionnel*

## 1 – Comprendre le stress et le burn-out enjeux pour l'organisation

Définition du stress et du burn-out

Symptômes : cognitifs, émotionnels, comportementaux, physiques

Identifier les signes avant-coureurs du burn-out

Quand parler de surcharge au travail

Coût du stress pour l'entreprise : performance, absentéisme, climat social

Différencier stress, surcharge, épuisement, bore-out, brown-out

## 2 – Identifier les sources de stress en milieu professionnel

Sources externes vs facteurs internes

Lien entre organisation du travail, culture managériale et RPS

Facteurs organisationnels aggravants : charge, autonomie, reconnaissance, conflits de valeurs

Cartographie des risques : comment l'entreprise peut anticiper

Analyse des situations à vigilance accrue

## 3 – Prévenir le burn-out : une responsabilité partagée

Prévention primaire, secondaire et tertiaire

Développer la résilience organisationnelle

Intégrer la prévention dans les politiques QVCT

Articulation avec le DUERP

Construire une culture de prévention durable

## 4 – Le rôle du manager et de l'entreprise dans la prévention

Créer un environnement de travail sain et respectueux

Techniques de management participatif et bienveillant

Détection et accompagnement des collaborateurs en difficulté

Posture managériale : écoute, régulation, soutien

Mobiliser les acteurs internes : RH, CSSCT, médecine du travail

## 5 – Elaborer un plan d'action anti-stress à l'échelle professionnelle

Outils d'évaluation collective et individuelle

Élaboration d'un plan de prévention intégré à la stratégie RH

Routines organisationnelles favorisant le bien-être

Suivi et ajustement des actions

Construction d'un plan d'action individuel ou managérial

### Intégration avec le DUERP

Le stress et le burn-out font partie des risques psychosociaux que l'employeur doit évaluer et intégrer dans le **DUERP**. Cette formation permet de :

identifier les facteurs organisationnels générateurs de stress, repérer les signaux faibles d'épuisement, analyser les situations professionnelles à risque, proposer des mesures de prévention adaptées (primaire, secondaire, tertiaire), formaliser un plan d'action collectif ou managérial, alimenter le DUERP avec des actions concrètes et prioritaires. Elle renforce la démarche globale de prévention et contribue à réduire durablement les risques psychosociaux.

### Méthodes pédagogiques

Autodiagnostic individuel

Travaux de groupe et co-développement

Études de cas issus du terrain

Mises en situation et analyses collectives

Construction d'un plan d'action individuel et collectif

Approche expérientielle : ressentir, analyser, ajuster

Supports variés : outils d'évaluation, grilles d'analyse, ressources QVCT