

Qualité de vie au travail :
la santé mentale à l'échelle
de l'organisation et du management

Axe **1** : Construire une **culture de
prévention** en entreprise

Axe **2** : **Outiller les managers** face
aux situations sensibles

La santé mentale au travail ne relève pas uniquement
des ressources individuelles. Elle dépend de
l'organisation, des conditions de travail, des relations
professionnelles et de la capacité des collectifs à
repérer les situations de fragilité.

ALVE Formations accompagne les organisations dans
la prévention, mais aussi dans les situations où les
difficultés sont déjà présentes, avec une attention
particulière portée aux pratiques managériales, de
plus en plus confrontées à la souffrance de leurs
collaborateurs.

Informations communes à toutes les formations

Modalités

Formations en présentiel sur 1 ou 2 journées, pour un groupe de 12 stagiaires maximum (sauf exceptions précisées).
Pédagogie participative : alternance théorie et pratique, mises en situation, partage d'expériences terrain...
Des ressources complémentaires sont transmises à chaque participant pour approfondir son apprentissage après la formation.

Intervenant·e

Nos intervenant·e·s sont choisis pour leur expertise et leur capacité
à adapter leur pédagogie aux besoins spécifiques des participants et
veillent à créer un climat d'apprentissage stimulant et respectueux.

Évaluation & suivi

Evaluation des compétences par questionnaire d'autopositionnement.
Evaluation de satisfaction en fin de formation.
Les taux de satisfaction globale et de recommandation sont calculés sur
l'ensemble des sessions d'ALVE Formations, à partir des questionnaires
de satisfaction à chaud des participants. Ils sont indiqués sur chaque
fiche, ou à défaut seront communiqués à l'issue du premier cycle de
formation mis en place.
Dernière mise à jour des programmes : 01/07/2026

Délais d'accès

Inter-entreprises : inscription sur alveformations.fr jusqu'à 2 jours ouvrés avant le début de la formation, sous réserve
de place disponible.

Intra-entreprise : pas de délai minimum, selon les disponibilités réciproques.

Contactez-nous en cas de nécessité d'adaptation de l'accueil ou de la pédagogie (situation de handicap).

Public

Aucun prérequis

Document de fin de formation

Attestation de formation
Certificat de réalisation

Financement

Non éligible CPF.
Possibilités éventuelles auprès des
employeurs et des OPCO

Tarif

Devis sur demande

Axe 1 : Construire une **culture de prévention** en entreprise

Constat de terrain :

Les difficultés psychiques ne surviennent pas toujours de façon soudaine. Surcharge, perte de sens, tensions, isolement ou épuisement peuvent progressivement fragiliser les personnes et les collectifs. Cet axe permet de travailler sur les conditions qui favorisent la santé mentale au travail et sur les moyens organisationnels de prévenir les situations de dégradation. Ces formations peuvent s'inscrire dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux, de QVCT ou de sensibilisation des équipes. Il s'agit de mieux comprendre les enjeux de santé mentale, développer une culture commune de prévention, agir sur les facteurs de risque et donner des repères.

“ Je veux développer une culture commune autour de la santé mentale.
Je souhaite sensibiliser mes équipes.
Je voudrais éviter que les difficultés apparaissent.
Je veux agir pour la santé mentale de mes équipes.
Je veux prévenir les risques psychosociaux
Je ne savez pas par où commencer.
Je dois me mettre en conformité.
J'engage une démarche QVCT ... ”

Ce que nos formations changent concrètement :

Les managers et collaborateurs comprennent mieux les facteurs qui influencent la santé mentale.

Les équipes partagent des repères communs.

L'organisation développe une démarche plus cohérente de prévention et de qualité de vie au travail.

Santé mentale au travail • Prévention des RPS • QVCT • Ateliers de prévention • Sexisme • Harcellement • Obligations employeur • PSSM entreprise • Événements difficiles ...

Prévenir les Risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) représentent un enjeu majeur pour la santé des salariés mais aussi pour la performance des entreprises. La prévention des RPS est importante pour améliorer la qualité de vie au travail, réduire l'absentéisme et favoriser l'engagement professionnel. Identifier et prévenir les RPS dans son quotidien en repérant les leviers et outils qui permettent d'agir est nécessaire pour un environnement de travail positif et s'assurer une mise en conformité des entreprises sur leur responsabilité légale et sociale.

Objectifs

- Clarifier la notion de Risques Psychosociaux, le cadre légal et les facteurs de risques.
- Comprendre les composantes des risques psychosociaux et ses facteurs
- Prévenir les conséquences sur la santé des salariés de votre établissement
- Connaître les outils et méthodes pour prévenir les risques psychosociaux

Profil des stagiaires

Directions, RH, Personnel d'encadrement...

Personnel affecté aux questions de prévention, IRP...

Contenu

- Les facteurs de risques psychosociaux et leurs conséquences pour le salarié et l'entreprise
- Le cadre juridique
- Les enjeux et les moyens de prévention des RPS (les acteurs d'une démarche, les conditions de réussites, les niveaux de prévention)
- Présentation d'une démarche de prévention et actions de prévention (les étapes, les outils, les actions)

100 % des participants recommandent cette formation et 100 % des participants sont « satisfaits » ou « très satisfaits »

Santé Mentale en entreprise

Tenir compte des obligations de l'entreprise, comprendre et agir sur les leviers existants au bénéfice de la santé mentale des salariés.

Les problématiques de santé mentale ont un impact sur la vie de l'entreprise :

- 1ère cause d'arrêt maladie de longue durée
- 48% des salariés sont en état de détresse psychologique dont 17% en détresse psychologique élevée
- 33% des salariés interrogés sont en risque de burn-out

Ces indicateurs sont particulièrement inquiétants et les conséquences pour les entreprises sont importantes : absentéisme, baisse de la performance, augmentation du stress, démotivation...

Objectifs

- Dédramatiser le sujet et positionner la santé mentale dans le contexte de l'entreprise
- Connaître les obligations et conséquences pour les entreprises
- Identifier les leviers de prévention, les acteurs, le rôle de chacun
- Identifier les leviers d'action pour agir sur le bien-être mental et instaurer une culture positive et engageante de la santé mentale au travail

Contenu

- Définir : les dimensions de la santé mentale, les chiffres clés, les idées reçues, l'impact du travail
- Comprendre : le contexte, les obligations de l'entreprise, les Risques Psycho-Sociaux
- Agir : la prévention, les signes, le rôle des acteurs, la boîte à outils

Plusieurs formats possibles : une demi journée ou plus selon les besoins repérés

La fresque du sexisme

Le sexisme peut s'exprimer de manière visible ou plus subtile dans les relations quotidiennes. Cet atelier participatif permet de mieux comprendre les mécanismes du sexisme ordinaire, de prendre conscience de ses différentes formes, de ses conséquences et des leviers d'action possibles.

les participants construisent une vision partagée du sujet et identifient des pistes concrètes pour favoriser des relations plus respectueuses et inclusives au sein de leur collectif.

Objectifs

Cette Fresque est un atelier avec l'objectif de :

- Sensibiliser et informer
- Susciter les discussions en levant les tabous
- Gagner en pouvoir d'agir pour enrayer la mécanique sexiste, notamment dans les organisations

Contenu

Un atelier d'intelligence collective pour détricoter la mécanique sexiste et se projeter vers plus d'égalité.

- Comprendre l'impact des stéréotypes de genre
- Identifier les dynamiques qui alimentent le cercle vicieux des inégalités
- Ouvrir des espaces de partage et cultiver l'écoute empathique

Intervenant·e

Animatrice formée et accréditée

Profil des stagiaires

Atelier accessible à tous, quel que soit le type de collectif

Prévenir et agir face au harcèlement sexuel, moral et agissements sexistes

Les entreprises font face à une vigilance accrue concernant les risques de harcèlement, avec des enjeux juridiques majeurs. Cette formation aborde les outils juridiques et managériaux pour un environnement de travail serein, pour sécuriser l'entreprise et protéger les salariés en déployant des politiques de prévention et d'action concrètes.

Objectifs

- Identifier le cadre et les risques juridiques liés au harcèlement
- Définir et caractériser le harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes
- Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention adaptés
- Réagir efficacement en cas de signalement de harcèlement ou d'agissements sexistes

Contenu

Cadre légal et enjeux

- Distinction entre harcèlement sexuel, moral et agissements sexistes
- Responsabilités de l'employeur et rôle du référent

Politique de prévention et culture d'entreprise

- Rôle des acteurs internes et mise en place de relais d'alerte
- Construction d'une culture bienveillante, plan d'actions personnalisé

Reconnaissance et repérage

- Décryptage des profils et techniques de harcèlement
- Repérage des situations à risque et prévention des conflits
- Atelier : Analyse de jurisprudence

Agir et gérer le signalement

- Accueil de la parole et recueil des faits
- Enquête interne ou externe et prévention du contentieux
- Mise en situation : Mener un entretien avec la victime et l'auteur présumé

Mettre en place une politique RH en faveur des aidants

En France, 11 millions de personnes viennent en aide à un proche dépendant ou en perte d'autonomie, dont 53% sont salariés. Ces salariés-aidants sont davantage exposés aux risques d'absentéisme, d'épuisement, d'isolement en milieu professionnel et de développement d'une maladie chronique.

Pour l'entreprise, cette thématique est un enjeu fort de gestion RH mais aussi l'occasion d'une enrichissante collaboration mutuelle. Elle a un rôle à jouer en s'emparant de ce sujet de stratégie RSE étroitement lié aux enjeux de QVCT.

Objectifs

- Connaître les enjeux RH des salariés en situation d'aide d'un salarié-aidant
- Poser les bases d'une politique d'accompagnement dans l'entreprise de ses salariés proches aidants
- Savoir repérer les signaux faibles et les situations de fragilité chez les salariés aidants
- Anticiper les situations problématiques et en faire des leviers de performance
- Identifier le rôle, les acteurs en entreprise et les dispositifs existants ou à réaliser

Contenu

Les enjeux pour le salarié en situation de salarié-aidant

- La notion de proche aidant et ses enjeux : définition, impact sur la vie quotidienne
- Les besoins spécifiques des aidants

Accompagner les salariés aidants : une opportunité pour l'entreprise

- L'impact de la situation d'aide sur la relation au travail
- Les enjeux pour l'entreprise
- L'implication souhaitée de l'entreprise dans l'accompagnement de ses salariés aidants
- La définition, les bénéfices et les enjeux de l'engagement d'un programme RH
- Les impacts organisationnels en jeu
- Les acteurs internes et externes à mobiliser : rôles et articulation
- La méthodologie d'intervention en mode projet : plan d'action, communication, évaluation

Accompagner une équipe après un événement difficile

Un événement difficile, une situation de crise ou une succession d'événements indésirables peut laisser une forte empreinte émotionnelle sur une équipe et perturber son fonctionnement collectif. La thérapie brève MOSAIC®, orientée solution, fondée sur les neurosciences, propose un accompagnement collectif pour favoriser l'apaisement et retrouver des ressources pour faire face. Elle permet de restaurer la confiance et la capacité d'action du collectif.

Objectifs

- Favoriser l'apaisement émotionnel du collectif après un événement difficile
- Restaurer les ressources, la confiance et la capacité d'action de l'équipe
- Permettre au groupe de retrouver un fonctionnement collectif plus serein et de mieux faire face à d'éventuels événements similaires

Contenu

- À partir du vécu et des perceptions du groupe, avec la prise en compte des différentes réactions et perceptions suscitées par l'événement
- Régulation émotionnelle collective, reconnexion aux besoins et aux ressources de l'équipe, sans nécessiter de revenir en détail sur l'événement vécu
- Traitement de situations telles qu'un suicide, une agression, une restructuration, un changement important ou une répétition d'événements indésirables
- Possibilité d'Intégration d'un protocole d'urgence adapté aux situations nécessitant une intervention rapide

8 séances obligatoires de 1h30 à 2h groupe de 4 à 12 personnes.

Cette formation est complémentaire aux mesures de soutien ou de soin habituelles.

Axe 2 : **Outiller les managers** face aux situations sensibles

Constat de terrain :

Les managers sont régulièrement confrontés à des situations qui dépassent la seule organisation du travail : salarié en difficulté, retour après une absence, changement de comportement, conflit, situation de harcèlement ou souffrance psychique.

Ils peuvent se sentir démunis, hésiter sur la bonne posture ou craindre d'aller trop loin dans ce qui relève de leur rôle. Il s'agit d'apporter des repères pour mieux comprendre ces situations, trouver une posture adaptée, dialoguer et agir dans le cadre de ses responsabilités.

“ Nos managers ...
... se sentent en difficulté face à
la détresse psychique.
... sont en 1ère ligne face aux
difficultés de leurs collaborateurs.
... ne savent pas comment agir sans être intrusif.
... repèrent des signes de mal-être
sans savoir comment intervenir.
... aimeraient agir avec des repères
et une posture adaptée. ”

Ce que nos formations changent concrètement :

Vos managers gagnent en confiance et deviennent des relais capables de détecter les signaux précoces et de sécuriser le cadre de travail.
Ils disposent d'outils adaptés aux réalités du terrain pour mieux repérer, dialoguer, orienter et agir dans leur périmètre de responsabilité.
Leurs compétences sont enrichies en lien avec l'évolution des relations au travail.

Management et santé mentale • Fresque • Écoute active • Entretiens difficiles •
Prévention des RPS pour managers • Management bientraitant...

Une FRESQUE pour parler de Santé Mentale au travail Version Managers

Les managers sont en première ligne face aux enjeux de santé mentale : les leurs, et ceux de leurs équipes. 7 managers sur 10 sont confrontés au mal-être d'un collaborateur, et si 9 sur 10 estiment avoir un rôle à jouer dans l'accompagnement, 1 sur 2 craint de mal faire. Cette Fresque répond à ce double enjeu : préserver le bien-être du manager et lui donner des repères pour accompagner son équipe.

Objectifs

Cette Fresque est un atelier ludique collaboratif pour :

- Renforcer la prise de conscience de ses propres signaux d'alerte
- Outiller les managers pour repérer plus tôt les situations sensibles chez leurs collaborateurs
- Fournir une méthode concrète pour soutenir efficacement un collaborateur en difficulté
- Préserver la dynamique et la performance de l'équipe



**SANTÉ
MENTALE
POUR TOUS**

UNE FRESQUE POUR PARLER DE LA SANTÉ MENTALE
AU TRAVAIL

Contenu

- Travail d'intelligence collective et le partage de pratiques entre pairs à partir de situations réelles
- Méthode A.I.D.A.N.C.E.®, avec 7 cartes spécifiques à la posture managériale
- Création originale qui s'appuie sur un jeu de cartes pour construire une fresque commune tout en communiquant et en apprenant
- Contenus pensés spécifiquement pour les managers et validés par la Fédération nationale Santé Mentale France

Intervenant·e

Animatrice formée et accréditée par
Santé Mentale Pour Tous, fondateurs de cette
Fresque.

Management et santé mentale

La santé mentale est un enjeu stratégique pour la performance et la cohésion dans les organisations. Acquérir des clés de compréhension permet d'ajuster ses pratiques managériales et d'activer des leviers concrets de prévention et de qualité de vie au travail pour favoriser un environnement plus serein, renforcer l'engagement des équipes et soutenir durablement l'efficacité collective. .

Objectifs

- Dessiner les contours du malaise au travail en lien avec la santé mentale
- Comprendre les facteurs de risques psychosociaux et leurs impacts dans l'entreprise
- Cultiver les ressources psychologiques et sociales pour favoriser le travail comme un opérateur de santé

Contenu

Comprendre la santé mentale au travail

- Les notions essentielles de santé mentale et les principaux troubles psychiques (dépression, anxiété, addictions)
- Les facteurs déclencheurs et les risques psychosociaux au travail
- Les repères fondamentaux du burn-out et ses mécanismes

Agir pour la prévention et le bien-être

- Les facteurs de protection et leviers pour renforcer les ressources psychosociales
- Les dispositifs et ressources d'aide disponibles en entreprise
- La qualité de vie et la qualité du travail : critères et enjeux
- Le pouvoir d'agir comme levier de santé, de sens et d'efficacité professionnelle

Manager par une écoute active : renforcer la coopération et prévenir les fragilités

Dans un contexte professionnel marqué par l'intensification des activités, les réorganisations et les tensions au travail, la qualité de la communication interne devient un enjeu de cohésion et de performance. L'écoute active constitue un levier efficace pour instaurer un climat de confiance, favoriser la coopération et aborder les situations de vulnérabilité au sein des équipes.

Objectifs

- Comprendre les principes et les mécanismes de l'écoute active appliqué au management et à l'accompagnement des équipes
- Mettre en œuvre les techniques d'écoute active pour faire émerger les besoins, préoccupations et ressources des collaborateurs
- Conduire des entretiens de régulation, de soutien, de recadrage
- Adapter sa posture managériale et ses outils de communication selon la situation et le profil de l'interlocuteur, y compris en situation de fragilité psychique
- Aborder des situations sensibles (tensions, démotivation, souffrances au travail) avec justesse

Contenu

- Fondamentaux et finalités de l'écoute active appliqués au management et aux Ressources Humaines
- Postures d'écoute, cadre de référence et filtres et besoins psychologiques dans la relation managériale
- Attitude relationnelle pour optimiser la qualité de l'échange et la compréhension mutuelle
- Conduite d'entretiens, animation de réunion et gestion des situations sensibles
- Apports théoriques : Porter, Rogers

Manager avec bientraitance : un levier de prévention et de cohésion

Dans un environnement professionnel marqué par la complexité des organisations, la pression des résultats, la charge de travail importante et la diversité des équipes, les managers se retrouvent souvent à la croisée des tensions humaines, organisationnelles et émotionnelles.

Pour un manager, la bientraitance devient un levier stratégique non seulement pour prévenir les risques psychosociaux, mais aussi pour renforcer l'engagement, la santé et la performance collective en favorisant la confiance et la coopération.

Objectifs

- Identifier les fondements et enjeux d'un management bientraitant dans un contexte professionnel
- Ajuster sa posture managériale pour favoriser la coopération et la sécurité psychologique des équipes
- Développer des dynamiques relationnelles et de communication favorisant la sérénité au sein du service
- Construire des repères partagés et une culture de la bientraitance au sein de leur service ou établissement

Contenu

- Fondements et enjeux d'un management bientraitant
- Repérer les signaux bientraitants dans la communication professionnelle
- Tenir compte des dimensions cognitive, affective et relationnelle pour ajuster sa communication dans le monde professionnel
- Repérer le ou les système(s) en jeu dans la communication et choisir le mode relationnel vecteur de Bientraitance
- Outils issus des neurosciences affectives et de la communication systémique pour améliorer la régulation émotionnelle et relationnelle
- Elaboration d'une charte et méthode de mise en œuvre

Durée

1 jour soit 7h de formation