FICHE PROGRAMME

# Le manager face à la santé mentale : voir, entendre, parler

Module adaptatif · ~20 min

Près d'un salarié sur deux présente aujourd'hui un signe de détresse psychologique, et le travail à distance a fait disparaître une bonne part des signaux visibles. La sensibilisation ne suffit plus : ce module va jusqu'à la phrase à prononcer pour ouvrir la conversation, et pose la limite du rôle — le manager est le premier maillon, jamais le soignant.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Repérer les changements de comportement qui signalent une souffrance, et les qualifier par leur durée, leur accumulation et leur fréquence.

02 Distinguer les quatre formes de souffrance les plus fréquentes : burn-out, brown-out, bore-out et anxiété généralisée.

03 Éviter les trois pièges du manager — déni, silence par embarras, sauvetage — pour tenir une posture de présence.

04 Ouvrir la conversation à partir de faits observés, écouter sans conseiller, et orienter vers les ressources compétentes.

## PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent oser aborder la santé mentale de leur équipe, avec les bons mots et la bonne distance.

- **Prérequis :** aucun

## DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

## UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez Ravi, chef de projet. À la fin du point d'équipe, pendant que chacun range ses affaires, il lance en souriant : « Moi, je tiens jusqu'aux vacances. » Deux collègues rient et la réunion s'arrête là. Les vacances sont dans six semaines. Que faites-vous ?

## ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

### MÉTHODES & MODÈLES

- Quatre formes de souffrance au travail (burn-out, brown-out, bore-out, anxiété généralisée) — concepts reconnus en psychologie du travail
- Manager premier maillon : voir, entendre, parler — méthode Afthonios
- Trois pièges du manager (déni, silence, sauvetage) — méthode Afthonios

### SOURCES & RÉFÉRENCES

- OpinionWay & Empreinte Humaine — baromètre de la santé psychologique des salariés (2025-2026) : entre 45 % et ~50 % des salariés français présentent un signe de détresse psychologique
- Gallup, relayé par Fortune (mai 2025, « Remote Work Paradox ») : les salariés en télétravail complet rapportent les plus hauts niveaux de tristesse, colère et solitude
- Gallup — l'entretien individuel hebdomadaire documenté comme facteur d'engagement managérial
- OMS (2022) — recommandations sur la santé mentale au travail

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 12/10/2026