

Accompagner le deuil en entreprise

Deux jours sur ce que personne n'apprend : que dire à un collaborateur endeuillé, comment tenir l'équipe, et comment accueillir un retour.

Public	Tout professionnel qui encadre une équipe : manager, responsable d'équipe, chef de service — de 4 à 10 participants.
Prérequis	Exercer une responsabilité d'encadrement.
Durée et modalités	2 jours, consécutifs ou espacés d'une à deux semaines, présentiel — réalisable en intra — de 4 à 10 participants.
Intervenant	Coach formatrice également secouriste en santé mentale (PSSM).

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- Comprendre le processus de deuil et ses effets physiques, psychologiques et cognitifs ;
- Adopter la juste posture managériale : savoir quoi dire et ne pas dire, être présent sans s'imposer ;
- Savoir accompagner un collaborateur en deuil et gérer l'impact sur le collectif après un décès ;
- Savoir accompagner la reprise de poste après un deuil ou une absence longue ;
- Repérer les impacts sur l'équipe et la continuité d'activité, et savoir y faire face.

PROGRAMME SYNTHÉTIQUE

- Jour 1 — Comprendre : le processus de deuil, idées reçues et repères ; l'approche du docteur Christophe Fauré ; les modèles par étapes présentés comme repères historiques et leurs limites ; les types de deuil, dont les « deuils oubliés » ; ce que vit la personne ; les impacts sur l'équipe et sur la continuité d'activité ;
- Jour 2 — Agir, posture et pratique : mener l'échange et accueillir l'émotion ; manager un collaborateur en deuil ; faire face au décès d'un collègue ; accompagner la reprise de poste ; intelligence émotionnelle et signaux faibles ; entraînement à la posture par mises en situation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Approche immersive : les mises en situation et les jeux de rôles réalistes sont au cœur du dispositif, conduits dans un cadre de sécurité psychologique strict — aucune situation personnelle n'est sollicitée, chaque séquence est proposée et jamais imposée. Analyses de situations professionnelles vécues, échanges, brainstorming, quiz et repères théoriques. Plan d'action individuel.

ÉVALUATION

En amont : évaluation des acquis et recueil des attentes (J-8). À chaud : évaluation des acquis après formation avec mesure d'écart, questionnaire de satisfaction, plan d'action individuel. À froid : évaluation du transfert 1 à 3 mois après la session. Attestation individuelle de formation.

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap — contactez notre référent handicap en amont pour étudier toute adaptation (voir page Contact). Programme ajustable sur mesure selon vos enjeux, votre contexte et vos référentiels internes.