



Catalogue de formation

2026-2027

Phelypea Conseil

www.phelypea.com

De la zone rouge à la zone bleue

Phypea Conseil accompagne les organisations confrontées aux risques psychosociaux (RPS), à l'absentéisme et aux transformations du travail pour renforcer durablement la santé, la qualité du travail et l'engagement.

La zone bleue au travail

Un environnement où la santé, la qualité du travail, la coopération et la performance durable se renforcent mutuellement.

L'objectif de Phypea : aider chaque organisation à sortir des situations fragiles, prévenir leur réapparition et créer les conditions d'un travail durablement soutenable.

ZONE
ROUGE

Objectiver

Prévenir

Outiller

Faire évoluer

ZONE
BLEUE

Par quel besoin souhaitez-vous commencer ?



Toutes les formations

Explorer l'ensemble du catalogue Phypea.



Prévention des RPS

Santé mentale, violences, harcèlement et transformations du travail.



Prévention de l'absentéisme

Entretiens de retour, démarche de prévention et indicateurs.



Management & Leadership

Pratiques managériales, écoute, reconnaissance et coopération.



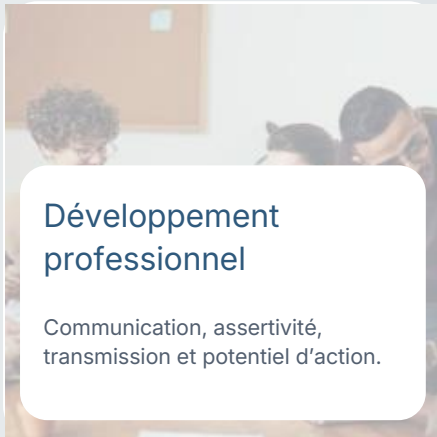
QVCT

Mettre en place une démarche structurée et durable.



Risques professionnels

Évaluer les risques et mettre à jour le DUERP.



Développement professionnel

Communication, assertivité, transmission et potentiel d'action.



Hygiène de vie

Alimentation, sommeil et mouvement au service de la santé.

Prévention des RPS

Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux · 1 jour	7
Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux – Niveau 1 · 3H30	8
Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux – Niveau 2 · 3H30	9
Piloter la prévention des risques psychosociaux – CODIR · 3H30	10
Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux en situation de changement · 3H30	11
Prévenir les RPS au quotidien – Management transversal · 3H30	12
Formation en santé mentale au travail · 1 jour	13
Gérer un évènement traumatique – Managers · 3H30	14
Prévenir le harcèlement et les autres violences au travail · 1 jour	15
Prévenir les violences au travail en tant que RH, Codir ou Comex · 3H30	16
Prévenir le harcèlement moral et sexuel au travail en tant que salariés · 3H30	17
Prévenir le sexisme au travail · 2 h ou 3H30	18
Être référent harcèlement sexuel et agissements sexistes · 1 jour	19
Prévenir le harcèlement au sein de son équipe · 1 jour	20
Devenir un référent en santé mentale · 1 jour	21
Intégrer la récupération psychologique au travail en tant que managers · 3H30 · Sensibilisation	22
IA, transformation du travail et nouveaux RPS · 3H30 (socle) ou 1 jour (socle et approfondissement)	23

Prévention de l'absentéisme

Prévenir l'absentéisme et mener des entretiens de retour – 3H30	25
Prévenir l'absentéisme et mener des entretiens de retour – 1 jour	26
Prévenir l'absentéisme par la psychologie positive · 1 jour	27
Mener une démarche de prévention de l'absentéisme – Codir/Comex · 3H30	28
Construire mes indicateurs absentéisme - RH · 3H30	29

Management & Leadership

Les fondamentaux du management · 1 jour ou 2 jours	31
Manager en mode hybride · 3H30	32
Manager en intergénérationnel · 3H30	33
Manager avec le DISC · 1 jour	34
Développer et s'entraîner à l'écoute active · 3H30 ou 1 jour	35
Renforcer le sentiment de reconnaissance de ses collaborateurs · 2 h · Sensibilisation	36
Café managers par thématique managériale · 2 h par session · Format récurrent à distance	37
Pratique du Co-développement · 3 x 3 h	38

QVCT

Engager et piloter une démarche QVCT · 1 jour	40
---	----

Risques professionnels

Évaluer les risques professionnels et mettre à jour mon DUERP · 1 jour	42
--	----

Développement professionnel

Mieux se comprendre avec la communication non violente · 2 h ou 3H30 · Sensibilisation	44
Communiquer avec le DISC · Managers : 1 jour ; salariés : 3H30	45
Développer son potentiel d'action · 2 x 3H30	46
Ma retraite bien aimée · 1 jour	47
Transmettre ses compétences · 3H30	48
Savoir dire stop – développer son assertivité · 1 h 30 · Sensibilisation	49

Hygiène de vie

Améliorer sa santé au travail par l'alimentation et le sommeil · 2 h ou 3H30 · Sensibilisation	51
Améliorer sa santé au travail par le mouvement · 2 h ou 3H30 · Sensibilisation	52

Prévention des RPS

Santé mentale, violences, harcèlement
et transformations du travail.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages
suivantes.



Quel format RPS managers choisir ?

1 jour · Présentiel

Fondamentaux et pratiques managériales
travaillés dans une même session.

Niveau 1 · 3H30

Premiers repères pour identifier les RPS et agir
dans son rôle. Format adapté au distanciel.

Niveau 2 · 3H30

Approfondissement par la pratique, après le
niveau 1 ou avec des connaissances
équivalentes. Format adapté au distanciel.

Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux

Parcours managers sur une journée · Présentiel

Objectifs pédagogiques

- ✓ Définir les RPS et identifier leurs principaux facteurs dans une situation de travail.
- ✓ Repérer des signaux d'alerte individuels et collectifs.
- ✓ Identifier les responsabilités et les limites du rôle du manager dans la prévention.
- ✓ Conduire un entretien d'écoute avec un collaborateur en difficulté, à partir d'une trame adaptée.
- ✓ Sélectionner des actions de prévention adaptées aux situations rencontrées dans son équipe.
- ✓ Identifier et mobiliser les acteurs internes et externes compétents.
- ✓ Utiliser un outil de suivi des actions de prévention dans son périmètre.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux – Niveau 1

Repérer et agir dans son rôle · Format 3H30 adapté au distanciel

Objectifs pédagogiques

- ✓ Définir les RPS et identifier leurs principaux facteurs ainsi que leurs manifestations.
- ✓ Repérer des signaux d'alerte individuels et collectifs dans une situation de travail.
- ✓ Identifier le rôle du manager, ses limites d'intervention et les responsabilités de l'employeur.
- ✓ Analyser une situation rencontrée dans son équipe à partir des repères étudiés.
- ✓ Identifier des premières actions de prévention et les ressources à mobiliser pour accompagner un collaborateur.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Distanciel adapté au format 3H30 · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux – Niveau 2

S'entraîner et renforcer sa prévention · Format 3H30 adapté au distanciel

Objectifs pédagogiques

- ✓ Conduire un entretien d'inquiétude en mobilisant l'écoute active, en clarifiant la situation et en définissant les suites adaptées.
- ✓ Identifier et prioriser des actions de prévention des RPS au sein de son équipe, en tenant compte des contraintes et des ressources disponibles.
- ✓ Repérer ses propres signaux d'alerte et identifier des moyens de régulation, de récupération et de soutien adaptés à son rôle de manager.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Avoir suivi le niveau 1 ou disposer de connaissances équivalentes, vérifiées lors du positionnement préalable.

Modalités

Présentiel · Distanciel adapté au format 3H30 · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Piloter la prévention des risques psychosociaux – CODIR

Objectifs pédagogiques

- ✓ Partager une compréhension commune des RPS, de leurs facteurs et de leurs conséquences humaines et organisationnelles.
- ✓ Identifier le rôle du CODIR et les responsabilités de l'employeur dans la prévention.
- ✓ Analyser les effets des décisions stratégiques et organisationnelles sur la charge de travail, les ressources et la santé des équipes.
- ✓ Repérer et interpréter les signaux d'alerte collectifs, sans se limiter aux indicateurs d'absentéisme.
- ✓ Définir les priorités d'une démarche de prévention, en coordonnant direction, RH, managers et acteurs de la prévention.
- ✓ Organiser le suivi des actions, avec des responsables, des moyens et des indicateurs adaptés.

Durée

3H30

Public

Membres du CODIR ou du COMEX, direction générale

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés · Échanges entre dirigeants · Analyse d'une situation de l'organisation · Ateliers d'arbitrage

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Comprendre et agir pour prévenir les risques psychosociaux en situation de changement

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les facteurs de RPS et leurs conséquences dans un contexte de changement organisationnel.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte individuels et collectifs au sein d'une équipe confrontée au changement.
- ✓ Accueillir et écouter une personne en difficulté en adaptant sa posture et en identifiant les limites de son rôle.
- ✓ Identifier des actions de prévention et mobiliser les relais adaptés pour accompagner les personnes et les équipes pendant le changement.

Durée

3H30

Public

Managers et acteurs du changement

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir les RPS au quotidien – Management transversal

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les facteurs de RPS propres au travail en mode projet et à la coordination sans autorité hiérarchique.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte individuels et collectifs au sein d'une équipe projet.
- ✓ Clarifier son rôle de chef de projet, ses leviers d'action et ses limites dans la prévention des RPS.
- ✓ Proposer des actions de régulation du travail et solliciter les arbitrages ou les relais adaptés.

Durée

3H30

Public

Chefs de projet coordonnant des contributeurs sans lien hiérarchique

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Formation en santé mentale au travail

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les déterminants et les facteurs de risque et de protection de la santé mentale, dans la vie personnelle, sociale et professionnelle.
- ✓ Distinguer les principaux repères associés à la dépression, à l'anxiété et aux troubles anxieux, au stress et à l'épuisement professionnel (burn-out), en comprenant leurs différences et leurs recoupements, dans une démarche de sensibilisation et non de diagnostic.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte pouvant traduire une dégradation de la santé mentale, quelle que soit leur origine, sans présumer de la situation personnelle d'un collaborateur.
- ✓ Conduire un échange de soutien en mobilisant l'écoute active, une posture non jugeante et le respect de la vie privée et des limites de son rôle.
- ✓ Identifier les relais internes et externes adaptés, y compris les dispositifs d'urgence lorsqu'une situation le nécessite.
- ✓ Définir des actions managériales favorables à la santé mentale, notamment sur la charge de travail, la reconnaissance, la coopération et la clarté des attentes.
- ✓ Repérer ses propres signaux de surcharge et identifier des moyens de régulation, de récupération et de soutien.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Gérer un évènement traumatique – Managers

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les situations potentiellement traumatiques au travail et leurs répercussions possibles sur les personnes et le collectif.
- ✓ Déterminer les premières actions de protection et d'alerte en fonction de la situation et des procédures de l'organisation.
- ✓ Adopter une posture d'accueil et de soutien adaptée, sans imposer le récit de l'évènement ni se substituer à un professionnel de santé.
- ✓ Mobiliser les interlocuteurs compétents et transmettre une information factuelle et mesurée, dans le respect des personnes concernées.
- ✓ Identifier les points de vigilance pour accompagner les suites de l'évènement, notamment la reprise de l'activité, les besoins d'aménagement et l'orientation vers un soutien spécialisé.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir le harcèlement et les autres violences au travail

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les situations de conflit, d'incivilité, d'agissement sexiste, de harcèlement moral ou sexuel et de violence interne ou externe à partir de situations de travail.
- ✓ Identifier le rôle du manager, les responsabilités de l'employeur et les limites de son intervention face aux violences au travail.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte et les facteurs organisationnels ou relationnels favorisant les violences dans son équipe.
- ✓ Accueillir un signalement avec écoute et impartialité, recueillir les éléments factuels utiles et expliquer les suites ainsi que les limites de confidentialité.
- ✓ Déterminer les premières actions de protection et d'alerte adaptées à son rôle, en mobilisant les interlocuteurs compétents.
- ✓ Définir des actions de prévention et des règles de fonctionnement visant à prévenir les violences et leur réapparition au sein de son équipe.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Prévenir les violences au travail en tant que RH, Codir ou Comex

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les principales formes de violences au travail à partir de leurs définitions juridiques et d'exemples concrets : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et autres violences.
- ✓ Identifier les obligations de prévention et de protection de l'employeur, ainsi que les responsabilités susceptibles d'être engagées, à partir de cas pratiques et de décisions de justice contextualisées.
- ✓ Analyser des exemples juridiques concrets pour distinguer les faits établis, les éléments utiles à leur appréciation et les décisions organisationnelles à prendre.
- ✓ Définir les rôles et les étapes du traitement d'un signalement en intégrant les exigences juridiques : réception, analyse, protection, traçabilité, orientation vers une instruction adaptée et suivi.
- ✓ Identifier les garanties à préserver dans le traitement d'une alerte : impartialité, confidentialité encadrée, protection contre les représailles et respect des personnes concernées.
- ✓ Prioriser des actions de prévention organisationnelle et définir leurs modalités de pilotage à partir des enseignements tirés des cas juridiques étudiés.

Durée

3H30

Public

RH, CODIR et COMEX

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et juridiques ciblés · Études de cas juridiques concrets · Analyse de décisions de justice contextualisées · Mises en situation et échanges de pratiques

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Prévenir le harcèlement moral et sexuel au travail en tant que salariés

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les conflits, à partir de situations concrètes de travail.
- ✓ Repérer les comportements et les situations susceptibles de constituer un harcèlement, ainsi que leurs conséquences sur les personnes et le collectif.
- ✓ Identifier ses droits, ses obligations et les interlocuteurs à mobiliser lorsque l'on est concerné ou témoin.
- ✓ Décrire une situation de manière factuelle et utiliser les dispositifs de signalement disponibles.
- ✓ Adopter des comportements de prévention et de soutien adaptés, sans se mettre en difficulté ni se substituer aux acteurs chargés du traitement de la situation.

Durée

3H30

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir le sexisme au travail

Objectifs pédagogiques

- ✓ Reconnaître les stéréotypes de genre et les manifestations du sexisme au travail, notamment dans les propos, les comportements et les pratiques professionnelles.
- ✓ Distinguer les agissements sexistes du harcèlement sexuel et des discriminations liées au sexe, à partir d'exemples concrets.
- ✓ Identifier les conséquences du sexisme sur les personnes, les relations professionnelles et le fonctionnement du collectif.
- ✓ Choisir une réaction adaptée face à une situation sexiste, en tant que personne concernée ou témoin, et identifier les relais disponibles.

Durée

2 h ou 3H30

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Être référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les situations voisines à partir de définitions juridiques et de cas concrets.
- ✓ Identifier les missions, le périmètre d'action et les limites du référent selon son mandat, ainsi que son articulation avec les RH, le CSE, la direction et les autres acteurs de prévention.
- ✓ Repérer les situations à risque et les signaux d'alerte, et orienter les personnes vers les interlocuteurs compétents.
- ✓ Accueillir un signalement avec écoute et impartialité, recueillir les éléments factuels utiles et expliquer les suites possibles ainsi que les limites de confidentialité.
- ✓ Identifier les étapes du traitement d'une alerte et les garanties à préserver : protection des personnes, absence de représailles, traçabilité et respect des rôles de chacun, sans se substituer aux acteurs mandatés pour enquêter.
- ✓ Proposer des actions d'information, de sensibilisation et de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes adaptées à son organisation.

Durée

1 jour

Public

Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir le harcèlement au sein de son équipe

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les situations de harcèlement moral ou sexuel des conflits et des autres difficultés relationnelles, à partir de cas de management.
- ✓ Identifier les responsabilités du manager, les obligations de l'employeur et les limites de son intervention.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte et les pratiques managériales ou organisationnelles susceptibles de favoriser des situations de harcèlement.
- ✓ Accueillir un signalement avec écoute et impartialité, recueillir les éléments factuels utiles et expliquer les suites ainsi que les limites de confidentialité.
- ✓ Mobiliser les relais compétents et déterminer les premières actions de protection adaptées à son rôle, sans conduire une enquête de sa propre initiative.
- ✓ Définir des règles de fonctionnement et des actions de prévention au sein de son équipe, puis en organiser le suivi.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Devenir un référent en santé mentale

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les principaux déterminants de la santé mentale, dans les dimensions personnelles, sociales et professionnelles.
- ✓ Distinguer les repères associés à la dépression, à l'anxiété, au stress et au burn-out, dans une démarche de sensibilisation et non de diagnostic.
- ✓ Repérer les signaux d'alerte et reconnaître les situations nécessitant une orientation rapide vers un professionnel ou un dispositif d'urgence.
- ✓ Accueillir la parole d'une personne en difficulté, en mobilisant l'écoute active, une posture non jugeante et le respect de sa vie privée.
- ✓ Identifier les ressources internes et externes et orienter la personne vers les interlocuteurs adaptés.
- ✓ Définir le périmètre et les limites de son rôle de référent, notamment concernant la confidentialité, l'alerte, l'articulation avec les autres acteurs et la préservation de son propre équilibre.

Durée

1 jour

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Intégrer la récupération psychologique au travail en tant que managers

Objectifs pédagogiques

- ✓ Expliquer le rôle de la récupération psychologique dans la prévention de l'accumulation du stress et de la fatigue.
- ✓ Repérer les situations et les habitudes qui freinent la récupération, pour soi-même et dans le fonctionnement de son équipe : sollicitations continues, interruptions, rumination ou difficulté à se déconnecter.
- ✓ Identifier des moyens de récupération adaptés à son quotidien, pendant et en dehors du travail, en distinguant les leviers personnels des leviers organisationnels.
- ✓ Reconnaître les pratiques managériales qui favorisent ou entravent la récupération de l'équipe, notamment concernant la charge, les pauses, les horaires et les attentes de disponibilité.
- ✓ Choisir des premières actions concrètes à expérimenter pour soi-même et avec son équipe, dans le respect des besoins de chacun.

Durée

3H30 · Sensibilisation

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

IA, transformation du travail et nouveaux RPS

Objectifs pédagogiques

- ✓ Socle commun · Identifier les transformations du travail liées à l'introduction de l'IA, notamment concernant les tâches, les compétences, les responsabilités et les relations professionnelles.
- ✓ Socle commun · Repérer les facteurs de RPS susceptibles d'être renforcés ou réduits par les usages de l'IA : charge cognitive, intensification du travail, autonomie, incertitude, sens du travail et reconnaissance.
- ✓ Socle commun · Reconnaître les situations d'infobésité (surcharge informationnelle), notamment la multiplication des contenus et des sollicitations, et identifier des pratiques de tri, de vérification et de régulation des flux d'information.
- ✓ Socle commun · Identifier les signaux d'alerte et les préoccupations à explorer avec les équipes, sans présumer que les effets de l'IA sont identiques pour tous.
- ✓ Socle commun · Définir des premières mesures d'accompagnement et de prévention, en associant les acteurs concernés et en préservant des espaces de dialogue sur le travail réel.
- ✓ Approfondissement 1 jour · Analyser un cas d'usage de l'IA ou un projet de déploiement, en identifiant les populations concernées, les situations de travail modifiées, les risques et les ressources disponibles.
- ✓ Approfondissement 1 jour · Construire un plan d'action priorisé, précisant les adaptations organisationnelles, les besoins de formation, les responsabilités et les modalités de participation des équipes.
- ✓ Approfondissement 1 jour · Définir des indicateurs et des temps de suivi pour apprécier les effets du déploiement et ajuster les mesures de prévention.

Durée

3H30 (socle) ou 1 jour (socle et approfondissement)

Public

Directions, RH ou managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle : format 3H30 uniquement · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévention de l'absentéisme

Entretiens de retour, démarche de prévention et indicateurs.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages suivantes.

[Consulter les fiches de cette thématique](#)

Objectifs, publics, durées et modalités sont précisés dans chaque fiche.



Prévenir l'absentéisme et mener des entretiens de retour – 3H30

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer absence et absentéisme, leurs principales formes et les premiers signaux d'alerte, notamment les absences répétées ou saisonnières.
- ✓ Identifier les leviers de prévention relevant du manager, en particulier la qualité des relations et la régulation de la charge de travail.
- ✓ Conduire un entretien de retour à partir d'une trame structurée, en adoptant une posture d'écoute non culpabilisante et en respectant la confidentialité des informations de santé.
- ✓ Identifier les suites à donner à l'entretien et les relais internes à mobiliser selon la situation.
- ✓ Définir deux à trois engagements concrets pour renforcer ses pratiques de prévention et d'accompagnement du retour.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir l'absentéisme et mener des entretiens de retour – 1 jour

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer absence et absentéisme et analyser les mécanismes associés aux absences courtes et répétées, de durée moyenne ou longue.
- ✓ Analyser les facteurs d'absentéisme dans son équipe et identifier les leviers organisationnels, relationnels et d'engagement sur lesquels agir.
- ✓ Identifier son périmètre d'action et coordonner ses interventions avec les RH, la direction et les acteurs de la santé au travail.
- ✓ Adapter le suivi de l'absence et les modalités de maintien du lien aux situations rencontrées, dans le respect du cadre interne et de la vie privée du salarié.
- ✓ Conduire un entretien de retour structuré et adapté au contexte de l'absence, en adoptant une posture d'écoute non culpabilisante et en mobilisant les relais nécessaires.
- ✓ Construire une feuille de route individuelle de prévention de l'absentéisme, précisant les actions prioritaires et leurs modalités de suivi.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Prévenir l'absentéisme par la psychologie positive

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les facteurs d'absentéisme et les ressources favorisant l'engagement dans son équipe, en tenant compte des conditions de travail et de la santé des collaborateurs.
- ✓ Identifier les leviers de la psychologie positive mobilisables dans sa pratique managériale : forces, émotions agréables, reconnaissance, sens du travail et sentiment d'appartenance.
- ✓ Repérer les signaux de difficulté ou de désengagement, individuels et collectifs, et conduire un échange en mobilisant l'écoute active et la reformulation.
- ✓ Mobiliser les forces, les compétences et les soutiens disponibles pour construire avec les collaborateurs des réponses concrètes aux difficultés rencontrées.
- ✓ Préparer et conduire un entretien de retour favorisant la confiance, la reconnaissance et la réintégration et en mobilisant les relais adaptés.
- ✓ Choisir des pratiques de reconnaissance adaptées aux personnes, aux efforts, aux pratiques professionnelles et aux résultats, afin de renforcer la coopération et l'engagement.
- ✓ Définir un plan d'action managérial associant prévention des facteurs d'absence, renforcement des ressources de l'équipe et suivi des actions dans la durée.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Mener une démarche de prévention de l'absentéisme – Codir/Comex

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les principales formes d'absentéisme et leurs enjeux humains, organisationnels et économiques, sans réduire les absences à des comportements individuels.
- ✓ Interpréter les principaux indicateurs d'absentéisme et les croiser avec les informations du terrain, afin d'identifier les situations à approfondir.
- ✓ Identifier les facteurs organisationnels et managériaux sur lesquels agir, notamment la charge de travail, les conditions de travail, la reconnaissance et la coopération.
- ✓ Définir les priorités d'une démarche de prévention, en distinguant les actions sur les causes, l'accompagnement des situations et les conditions du retour au travail.
- ✓ Organiser le pilotage de la démarche, en précisant les responsabilités de la direction, des RH, des managers et des acteurs de la prévention, ainsi que les moyens et les modalités de suivi.

Durée

3H30

Public

CODIR et COMEX

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Construire mes indicateurs absentéisme - RH

Objectifs pédagogiques

- ✓ Définir le périmètre de mesure de l'absentéisme, en précisant les absences retenues, la période d'analyse, la population et les règles de calcul.
- ✓ Identifier les données nécessaires et vérifier leur cohérence, afin de produire des indicateurs fiables et comparables dans le temps.
- ✓ Calculer et interpréter les principaux indicateurs d'absentéisme, notamment le taux d'absentéisme, la fréquence et la durée des absences, selon des définitions explicites.
- ✓ Analyser les évolutions et les écarts par périmètre pertinent, en tenant compte des effectifs, de la saisonnalité et des limites d'interprétation.
- ✓ Construire une première trame de tableau de bord utile à la prévention, en sélectionnant les indicateurs, les modalités de présentation et les règles de confidentialité adaptées aux destinataires.

Durée

3H30

Public

RH et contrôleurs de gestion sociale

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Management & Leadership

Pratiques managériales, écoute, reconnaissance et coopération.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages suivantes.



Des modalités complémentaires

Formations, cafés managers et accompagnement en codéveloppement. Le codéveloppement est identifié comme un accompagnement collectif entre pairs, distinct des actions de formation.

Les fondamentaux du management

Objectifs pédagogiques

- ✓ Socle du format 1 jour · Clarifier son rôle, ses responsabilités et sa posture de manager, en distinguant expertise opérationnelle et accompagnement de l'équipe.
- ✓ Socle du format 1 jour · Définir des objectifs et des priorités compréhensibles, en tenant compte des moyens disponibles et de la charge de travail.
- ✓ Socle du format 1 jour · Adapter son accompagnement au niveau d'autonomie et aux besoins des collaborateurs.
- ✓ Socle du format 1 jour · Déléguer une activité en précisant les attentes, les moyens et les modalités de suivi.
- ✓ Socle du format 1 jour · Conduire un échange managérial structuré, en mobilisant l'écoute, le feedback et la clarification des engagements.
- ✓ Approfondissement du format 2 jours · Conduire un échange face à une difficulté de performance ou de comportement, à partir de faits et d'attentes explicites.
- ✓ Approfondissement du format 2 jours · Réguler une tension et faciliter la coopération au sein de l'équipe.
- ✓ Approfondissement du format 2 jours · Construire un plan de progression de ses pratiques managériales, à partir des mises en situation et des retours reçus.

Durée

1 jour ou 2 jours

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Manager en mode hybride

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les enjeux du travail hybride pour la coordination, la confiance, l'équité et le sentiment d'appartenance.
- ✓ Clarifier les règles de fonctionnement de l'équipe, notamment les disponibilités, les canaux de communication et les délais de réponse.
- ✓ Choisir des modalités de suivi adaptées aux objectifs et à l'autonomie, sans confondre présence et contribution.
- ✓ Repérer les signaux d'isolement ou de surcharge et adapter les échanges individuels et collectifs.
- ✓ Définir des rituels favorisant la coopération et l'accès équitable à l'information, à distance comme sur site.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Manager en intergénérationnel

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les représentations liées à l'âge et leurs effets sur les pratiques managériales, en distinguant stéréotypes et besoins individuels.
- ✓ Explorer les attentes, les expériences et les modes de fonctionnement des collaborateurs, sans les déduire de leur génération.
- ✓ Adapter sa communication et son accompagnement aux situations professionnelles et aux niveaux d'expérience.
- ✓ Choisir des pratiques favorisant la coopération et la transmission réciproque des compétences.
- ✓ Réguler un désaccord lié à des habitudes ou à des attentes différentes, en recherchant des règles de travail partagées.

Durée

3H30

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Manager avec le DISC

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les apports et les limites du DISC dans l'accompagnement d'une équipe.
- ✓ Analyser les effets de ses préférences de communication sur sa posture managériale.
- ✓ Adapter une consigne ou une délégation, en clarifiant les attentes et en tenant compte des besoins exprimés et de l'autonomie du collaborateur.
- ✓ Formuler un feedback ou une reconnaissance adaptés, à partir de faits observables.
- ✓ Mobiliser les différences de fonctionnement pour favoriser la complémentarité et la coopération dans l'équipe.
- ✓ Conduire un échange de régulation face à un désaccord, sans réduire la difficulté à un profil DISC.

Durée

1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Développer et s'entraîner à l'écoute active

Objectifs pédagogiques

- ✓ Socle du format 3h30 · Identifier les attitudes qui facilitent ou freinent l'expression d'un interlocuteur, notamment les interruptions, les jugements et les conseils prématurés.
- ✓ Socle du format 3h30 · Utiliser le questionnement ouvert, la reformulation et les silences pour clarifier une situation.
- ✓ Socle du format 3h30 · Distinguer les faits, les interprétations et les émotions exprimées, sans présumer des intentions de l'autre.
- ✓ Socle du format 3h30 · Conduire un échange d'écoute structuré, en vérifiant la compréhension et en convenant des suites éventuelles.
- ✓ Approfondissement du format 1 jour · Maintenir une posture d'écoute face à un désaccord, une émotion forte ou une attitude défensive.
- ✓ Approfondissement du format 1 jour · Repérer ses automatismes et ajuster sa pratique, à partir de mises en situation répétées et de retours structurés.
- ✓ Approfondissement du format 1 jour · Articuler écoute, limites et décision, sans confondre compréhension et approbation.

Durée

3H30 ou 1 jour

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle : format 3H30 uniquement · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Renforcer le sentiment de reconnaissance de ses collaborateurs

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer les formes de reconnaissance portant sur la personne, les efforts, les pratiques professionnelles et les résultats.
- ✓ Identifier les attentes de reconnaissance de ses collaborateurs, en évitant de supposer qu'elles sont identiques pour tous.
- ✓ Formuler une reconnaissance précise, sincère et liée à des faits observables.
- ✓ Choisir des pratiques simples de reconnaissance individuelle et collective, adaptées au fonctionnement de son équipe et attentives à l'équité.

Durée

2 h · Sensibilisation

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Café managers par thématique managériale

Les cafés managers réunissent à distance plusieurs managers inscrits à une thématique de leur choix. Chaque session de 2 h débute par des apports théoriques courts, puis se poursuit par des échanges guidés à partir des expériences et situations rencontrées par les participants. Ils peuvent être organisés une fois par mois, avec une thématique managériale spécifique à chaque rendez-vous. Les objectifs communs sont précisés selon la thématique choisie. Les situations partagées sont anonymisées.

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les repères essentiels liés à la thématique managériale abordée.
- ✓ Analyser une situation professionnelle à la lumière de ces repères et des expériences partagées.
- ✓ Comparer plusieurs pistes d'action et en apprécier la pertinence pour son propre contexte.
- ✓ Choisir une pratique à expérimenter et définir comment en apprécier les effets.

Durée

2 h par session · Format récurrent à distance

Public

Managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

À distance · Classe virtuelle

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Échanges guidés à partir des expériences des participants · Analyse de situations managériales

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Pratique du Co-développement

Le codéveloppement est un accompagnement collectif entre pairs, distinct d'un cours fondé sur un programme théorique. Un groupe stable se réunit sur trois sessions de 3 h, avec un facilitateur qui structure les échanges. À chaque séance, un participant soumet une situation professionnelle réelle ; les autres l'aident à prendre du recul et à élaborer ses propres pistes d'action. Les rôles alternent au fil du parcours. Les échanges reposent sur la confidentialité, le respect, le non-jugement et l'engagement des participants. Entre les sessions, chacun peut expérimenter les pistes retenues.

Objectifs des sessions

- ✓ Prendre du recul sur une situation professionnelle réelle et clarifier la difficulté ou la question à travailler.
- ✓ Enrichir sa lecture de la situation grâce aux questions et aux expériences des autres participants.
- ✓ Identifier plusieurs pistes d'action et choisir celles adaptées à son contexte.
- ✓ Développer l'écoute, le questionnement et l'entraide entre pairs.
- ✓ Expérimenter une action entre les sessions et partager les enseignements de sa mise en œuvre.

Durée

3 × 3 h

Public

Managers et collectifs professionnels

Conditions de participation

Participer volontairement et venir avec une situation professionnelle réelle à partager dans le respect de la confidentialité.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Facilitateur expérimenté en codéveloppement

Modalités d'accompagnement

Questionnement entre pairs · Consultation structurée · Partage d'expériences · Expérimentation entre les sessions

[Demander des informations et une tarification](#)

QVCT

Mettre en place une démarche structurée et durable.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages suivantes.

[Consulter les fiches de cette thématique](#)

Objectifs, publics, durées et modalités sont précisés dans chaque fiche.



Engager et piloter une démarche QVCT

Objectifs pédagogiques

- ✓ Définir les composantes de la QVCT et distinguer une démarche centrée sur le travail réel d'actions ponctuelles de bien-être.
- ✓ Identifier les enjeux de la QVCT pour son organisation et ses liens avec la santé au travail, la qualité du service et la performance collective.
- ✓ Cadrer une démarche QVCT en précisant ses objectifs, son périmètre, les ressources et les modalités de pilotage concerté.
- ✓ Choisir des méthodes de diagnostic associant données disponibles, analyse de l'existant et expression des professionnels sur leur travail.
- ✓ Prioriser des axes d'amélioration à partir du diagnostic et définir des expérimentations adaptées aux situations de travail.
- ✓ Définir les modalités d'évaluation des expérimentations, de partage des résultats et de pérennisation des actions utiles.
- ✓ Structurer une première feuille de route précisant les responsabilités, la communication et les indicateurs de suivi de la démarche.

Durée

1 jour

Public

CODIR et COMEX

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Échanges de pratiques · Ateliers de cadrage et de diagnostic · Études de cas et mises en situation · Construction d'une première feuille de route

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Risques professionnels

Évaluer les risques et mettre à jour le DUERP.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages suivantes.

[Consulter les fiches de cette thématique](#)

Objectifs, publics, durées et modalités sont précisés dans chaque fiche.



Évaluer les risques professionnels et mettre à jour mon DUERP

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier le rôle du DUERP dans la démarche de prévention, les responsabilités des acteurs et les situations nécessitant son actualisation.
- ✓ Définir les unités de travail et recueillir les informations utiles à l'évaluation, en associant les salariés et les acteurs de la prévention.
- ✓ Repérer les dangers et analyser les situations d'exposition, à partir du travail réel, en intégrant les risques physiques, psychosociaux et les facteurs organisationnels.
- ✓ Évaluer et hiérarchiser les risques à l'aide de critères explicites, en tenant compte des mesures de prévention existantes.
- ✓ Formaliser ou actualiser une évaluation dans le DUERP, en assurant la cohérence et la traçabilité des informations.
- ✓ Définir des actions de prévention adaptées et priorisées, en privilégiant la réduction des risques à la source et les protections collectives.
- ✓ Organiser le suivi des actions et la mise à jour du document, en précisant les responsables, les échéances et les modalités de réévaluation.

Durée

1 jour

Public

Directions, RH, managers, préventeurs et CSE/CSSCT

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Développement professionnel

Communication, assertivité,
transmission et potentiel d'action.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages suivantes.

[Consulter les fiches de cette thématique](#)

Objectifs, publics, durées et modalités sont précisés dans chaque fiche.



Mieux se comprendre avec la communication non violente

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les principes de la communication non violente et les habitudes de communication susceptibles de créer des tensions.
- ✓ Distinguer une observation d'un jugement, ainsi que les émotions et les besoins exprimés dans une situation.
- ✓ Formuler un message à partir de faits, de ressentis, de besoins et d'une demande concrète.
- ✓ Accueillir le point de vue d'un interlocuteur par l'écoute et la reformulation, sans renoncer à ses propres limites.

Durée

2 h ou 3H30 · Sensibilisation

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Communiquer avec le DISC

Objectifs pédagogiques

- ✓ Socle commun · Décrire les principaux repères du modèle DISC et ses limites d'utilisation.
- ✓ Socle commun · Identifier ses préférences de communication et leurs effets possibles sur les échanges professionnels.
- ✓ Socle commun · Repérer les besoins de communication exprimés par un interlocuteur et les vérifier par le dialogue, sans lui attribuer un profil définitif.
- ✓ Socle commun · Adapter la formulation d'un message, d'une demande ou d'une explication à la situation et à l'interlocuteur.
- ✓ Socle commun · Identifier un ajustement concret pour prévenir les malentendus et faciliter la coopération.
- ✓ Approfondissement managers · Adapter sa communication dans différentes situations professionnelles : réunion, annonce d'un changement, désaccord ou échange individuel.
- ✓ Approfondissement managers · Maintenir un dialogue constructif lorsque les styles de communication diffèrent, en ajustant le rythme, le niveau de détail et le questionnement.
- ✓ Approfondissement managers · Analyser ses pratiques à partir de mises en situation et définir des ajustements transférables dans ses échanges avec l'équipe et les autres interlocuteurs.

Durée

Managers : 1 jour ; salariés : 3H30

Public

Salariés et managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle : format 3H30 uniquement · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Développer son potentiel d'action

Un parcours en deux sessions de 3h30, avec un travail d'intersession pour observer son autonomie au poste de travail, échanger avec son responsable et ajuster ses actions lors de la seconde session.

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer autonomie, indépendance et dépendance, et identifier leurs liens avec la motivation et la prise de décision.
- ✓ Identifier les ressources, les marges de manœuvre et les freins à la prise d'initiative dans son environnement de travail.
- ✓ Repérer ses habitudes de décision et choisir des ajustements de posture favorisant une action adaptée à la situation.
- ✓ Analyser une situation de travail à l'aide d'une grille d'autonomie et clarifier avec son responsable son périmètre d'action.
- ✓ Formuler une demande de soutien et un feedback positif avec assertivité, pour favoriser l'entraide et la coopération.
- ✓ Distinguer ce qui relève de son contrôle, de son influence ou de ses préoccupations pour cibler ses actions.
- ✓ Expérimenter puis ajuster un plan d'action personnel à partir des observations de terrain et des échanges entre pairs.

Durée

2 x 3H30

Public

Salariés et managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Réflexion individuelle et travail en binômes · Mises en situation · Grille d'analyse de l'autonomie · Travail d'intersession et retours d'expérience · Ajustement d'un plan d'action personnel

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Ma retraite bien aimée

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les changements liés au départ à la retraite et les repères permettant d'aborder cette transition avec davantage de sérénité.
- ✓ Préparer sa fin de carrière en identifiant les actions utiles pour organiser son départ, valoriser son parcours et transmettre son expérience.
- ✓ Clarifier ses envies, ses centres d'intérêt et ses priorités pour construire un projet personnel de retraite.
- ✓ Identifier les ajustements de rythme, de relations et de budget nécessaires à son nouvel équilibre personnel, social et familial.
- ✓ Repérer les habitudes favorables à la préservation de son capital santé physique et psychologique.
- ✓ Formaliser un premier plan d'action personnel pour préparer sa nouvelle étape de vie.

Durée

1 jour

Public

Salariés préparant leur départ à la retraite

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Transmettre ses compétences

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les compétences et savoir-faire prioritaires à transmettre, en tenant compte des besoins du destinataire et de l'activité.
- ✓ Décomposer une activité en étapes explicites, en faisant apparaître les points de vigilance et les savoir-faire issus de l'expérience.
- ✓ Choisir une méthode de transmission adaptée, combinant explication, démonstration, pratique accompagnée et retour.
- ✓ Vérifier la compréhension et apprécier la progression de l'apprenant, en lui donnant un feedback précis.
- ✓ Construire une première trame de transmission, avec les étapes, les supports utiles et les modalités de suivi.

Durée

3H30

Public

Salariés, experts et managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

Demander des informations et une tarification

Savoir dire stop – développer son assertivité

Objectifs pédagogiques

- ✓ Repérer les situations professionnelles dans lesquelles exprimer une limite est nécessaire et identifier ses freins à dire stop.
- ✓ Distinguer les postures passive, agressive et assertive dans une interaction professionnelle.
- ✓ Formuler une limite ou un refus de manière claire et respectueuse en mobilisant une technique d'assertivité adaptée à la situation.
- ✓ Choisir une action concrète à expérimenter pour mieux poser ses limites au quotidien.

Durée

1 h 30 · Sensibilisation

Public

Salariés et managers

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Psychologue du travail, coach professionnel ou consultant RH

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Études de cas · Échanges de pratiques · Mises en situation

Évaluation

Un quiz en début de formation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz en fin de formation et des mises en situation permettent d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques. Les mises en situation sont appréciées à l'aide de critères d'observation adaptés à la formation.

[Demander des informations et une tarification](#)

Hygiène de vie

Alimentation, sommeil et mouvement
au service de la santé.

Retrouvez les fiches de cette thématique dans les pages
suivantes.

[Consulter les fiches de cette thématique](#)

Objectifs, publics, durées et modalités sont précisés dans chaque fiche.



Améliorer sa santé au travail par l'alimentation et le sommeil

Objectifs pédagogiques

- ✓ Identifier les liens entre alimentation, sommeil, vigilance et récupération, ainsi que leurs effets sur la santé au quotidien.
- ✓ Repérer les habitudes et les contraintes professionnelles susceptibles de perturber les repas ou le sommeil, notamment les horaires, les sollicitations et les rythmes de travail.
- ✓ Identifier des repères simples pour organiser une alimentation équilibrée et une hydratation adaptée, en tenant compte de ses conditions de travail.
- ✓ Reconnaître les pratiques favorables à la qualité du sommeil et à la récupération, ainsi que les signes justifiant de solliciter un professionnel de santé.
- ✓ Choisir des ajustements réalistes à expérimenter dans son quotidien, sans recourir à des régimes restrictifs ou à des solutions standardisées.

Durée

2 h ou 3H30 · Sensibilisation

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Diététicien, nutritionniste ou médecin

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Échanges et questions-réponses · Quiz pédagogiques

Évaluation

Un quiz en début de sensibilisation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz final permet d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques.

[Demander des informations et une tarification](#)

Améliorer sa santé au travail par le mouvement

Objectifs pédagogiques

- ✓ Distinguer activité physique, inactivité physique et sédentarité, et identifier leurs effets sur la santé.
- ✓ Repérer les situations de travail limitant le mouvement ou sollicitant durablement les mêmes zones du corps.
- ✓ Identifier des occasions de varier les positions et d'intégrer du mouvement dans sa journée, en tenant compte des contraintes de son activité.
- ✓ Choisir des mouvements et des habitudes adaptés à ses capacités, en reconnaissant les limites à respecter et les situations nécessitant un avis professionnel.
- ✓ Définir une première routine réaliste pour bouger davantage, sans considérer les exercices comme un substitut à l'amélioration des conditions de travail.

Durée

2 h ou 3H30 · Sensibilisation

Public

Salariés

Prérequis

Aucun prérequis.

Modalités

Présentiel · Classe virtuelle · Intra-entreprise

Intervenant(s)

Kinésithérapeute ou coach sportif

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques courts · Échanges et questions-réponses · Quiz pédagogiques · Selon le format sur site : démonstrations et mouvements adaptés au poste de travail

Évaluation

Un quiz en début de sensibilisation permet de positionner les connaissances initiales. Un quiz final permet d'évaluer les acquis au regard des objectifs pédagogiques.

[Demander des informations et une tarification](#)

Questions fréquentes

Des réponses directes aux questions posées par les directions, les équipes RH, les managers et les représentants du personnel.

Quelles formations RPS propose Phypea ?

Phypea propose des formations de sensibilisation aux RPS, des formations pour les managers, les RH et les CSE/CSSCT, ainsi que des parcours de prévention primaire, de DUERP et d'accompagnement des situations sensibles.

Les formations sont-elles personnalisables ?

Oui. Les programmes peuvent être adaptés au secteur, aux situations de travail, aux outils internes et aux objectifs de l'organisation après un cadrage du besoin.

Quels formats sont disponibles ?

Les formations peuvent être organisées en présentiel, en classe virtuelle, en ateliers courts ou sous forme de parcours combinant formation, diagnostic et accompagnement.

Comment les acquis sont-ils évalués ?

Un quiz initial permet le positionnement des connaissances et un quiz final évalue les acquis. Selon la formation, des mises en situation complètent cette évaluation. Les modalités propres à chaque fiche sont précisées dans la rubrique Évaluation.

Vous ne trouvez pas la formation correspondant à votre besoin ?

Contactez-nous : nous étudions votre demande avec vous et pouvons adapter un programme existant ou construire une intervention sur mesure, selon vos enjeux, vos publics et vos contraintes. Nous vous proposons le format et les expertises appropriés.

Accessibilité handicap

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Les besoins spécifiques sont recueillis en amont afin d'étudier les adaptations pédagogiques, techniques ou organisationnelles possibles, notamment concernant les supports, le rythme et les conditions d'accueil.

Référente handicap Phelypea : Mathilde Goi · contact@phelypea.com

Organiser votre formation

Modalités d'accès

Sélectionnez les formations souhaitées puis cliquez sur « Ajouter à ma demande d'informations et de tarification ». Après un échange sur vos besoins, Phypea vous adresse une proposition précisant le programme, les modalités d'organisation et le tarif. La session est confirmée après validation de la proposition et accord sur les dates.

Délais d'accès

Nous répondons à votre demande sous 48 h. La mise en place d'une formation prend habituellement environ 2 à 3 semaines, selon vos attentes, le format retenu et les disponibilités des participants et des formateurs. Le délai prévisionnel de réalisation est communiqué dans la proposition commerciale et confirmé lors de la planification.

Tarifs

Tarifs sur devis. Une proposition commerciale est établie selon vos besoins, le format retenu et le niveau de personnalisation souhaité. Les éventuels temps de préparation supplémentaires et frais complémentaires y sont précisés.

Lieux et langues

Nous nous déplaçons dans toute la France. Les formations peuvent être dispensées en français ou en anglais.

Nous contacter

contact@phelypea.com

www.phelypea.com

Prendre rendez-vous

Demande d'informations et de tarification

Qualiopi
processus certifié



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre
de la catégorie d'actions suivante :

ACTIONS DE FORMATION

PHELYPEA · Certificat ICPF QUA008991
Valide du 24/10/2025 au 23/10/2028

Le codéveloppement présenté comme accompagnement entre pairs est distinct des actions de formation couvertes par la certification.