



DOMAINE
N°7

**PSYCHOLOGIE
DU TRAVAIL,
DES RESSOURCES
HUMAINES ET
DES ORGANISATIONS**

5, 12, 19
ET 26 MARS 2026
DISTANCIEL
N°267-020

MOTS-CLÉS

Éco-anxiété au travail, QVCT, santé mentale au travail, prévention des risques professionnels, prévention des risques psychosociaux-environnementaux.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues, gestionnaires ou managers RH, managers RSE.

PRÉREQUIS

Avoir une expérience professionnelle ou un intérêt confirmé pour la prévention des risques professionnels liés aux enjeux environnementaux et/ou la QVCT.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 4 demi-journées (12h), en distanciel, par séance de masterclass de 3h chacune.
Horaires : 09h30 – 12h30.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques ciblés, analyses de cas, mises en situation, échanges d'expériences et réflexion collective autour de situations professionnelles concrètes.

VALIDATION DES ACQUIS

Avant (questionnaire de connaissances), pendant (quiz, mises en situation), après (QCM, validation finale).

INTERVENANT

Pierre-Éric SUTTER,
Psychologue du travail
et psychothérapeute expert
en éco-anxiété, intervenant
en prévention des risques professionnels
(IPRP), enseignant-chercheur.
Parcours, publications, recherches,
présentés sur le site :
<https://psychotherapeute-pesutter.com/pierre-eric-sutter/>

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Agir face à l'éco-anxiété en entreprise

Cette formation a pour objectif de développer les compétences visant la compréhension tant des salarié(e)s éco-anxieux(ses) qu'à la gestion des situations générant de l'éco-anxiété au travail.

Elle permet d'identifier les profils des salarié(e)s éco-anxieux(ses), d'évaluer l'intensité de leur éco-anxiété et les menaces éventuelles sur leur santé mentale.

La formation aborde également les situations déclenchant ou aggravant l'éco-anxiété des collaborateurs, mais aussi celles qui l'atténue. Enfin, elle présente les démarches de prévention à mettre en œuvre pour limiter les situations à risque et prévenir l'éco-anxiété au travail.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Définir l'éco-anxiété, comprendre les différents niveaux d'intensité d'éco-anxiété pour évaluer les risques ou dangers pour la santé mentale des collaborateurs.
- Cerner les enjeux pour l'employeur (image employeur, fidélisation, désengagement, risque social, menaces sur la santé au travail).
- Savoir identifier les symptômes d'éco-anxiété auprès des salarié(e)s à l'aide d'un référentiel construit scientifiquement et établir un pré-diagnostic.
- Identifier les situations à risque et savoir les traiter (facteurs de risques vs facteurs de protection), mettre en œuvre un plan d'actions de prévention pour faire face à l'éco-anxiété au travail.
- Orienter et accompagner les éco-anxieux(ses) en fonction de l'intensité de leur éco-anxiété vers les acteur(trice)s concerné(e)s (Direction RSE, psychologue, médecine du travail...).

CONTENU DE LA FORMATION

Cette formation, à vocation pragmatique, apporte aux gestionnaires et psychologues les connaissances scientifiques vulgarisées sur l'éco-anxiété, loin des effets de modes ou des idées reçues.

Elle permet de comprendre en quoi l'éco-anxiété n'est pas une maladie mais une détresse psychologique à intensité progressive (comme la fièvre) qui peut menacer la santé mentale en débouchant sur une psychopathologie tierce si elle se chronicise ou s'intensifie, d'autant plus lorsque son intensité est forte.

À l'issue de la formation, les participant(e)s sauront valider un profil d'éco-anxieux(se) (afin d'éviter les faux positifs et les faux négatifs), évaluer le niveau de risque pour la santé mentale et repérer les situations qui engendrent ou accroissent l'éco-anxiété.

Les stagiaires sauront repérer les situations à risque et proposer un plan de prévention des risques à leur employeur pour l'aider à respecter son obligation de sûreté en matière de santé au travail. Concomitamment, les stagiaires sauront comment s'appuyer sur les éco-anxieux pour contribuer à développer la stratégie RSE de leur employeur.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

- Situer la formation et l'importance de l'éco-anxiété au regard de l'obligation de sûreté.
- Comprendre le concept d'éco-anxiété par-delà les idées reçues, aperçus scientifiques et définition.
 - Enjeux liés à la crise environnementale pour les populations, les organisations et la société.
- État des lieux de l'éco-anxiété en France.

Après-midi

- Enjeux RH de l'éco-anxiété pour les employeurs.
- La courbe de l'éco-anxiété.
- Les stratégies d'adaptation face aux éco-stresseur(se)s.
- Reconnaître les symptômes de l'éco-anxiété.

.....

JOUR 2

Matin

- Identifier les facteurs de risques au travail.
- Reconnaître les situations susceptibles de générer de l'éco-anxiété.
- Connaître les actions possibles de prévention.

Après-midi

- Prévenir les répercussions individuelles et collectives.
- Connaître les ressources possibles (professionnel(le)s, services, associations spécialisées, etc.).
- Mettre en place un plan de prévention de l'éco-anxiété.

12 ET 13
FÉVRIER 2026
PRÉSENTIEL
N°267-002

MOTS-CLÉS

Gestion du stress au travail, assertivité, intelligence adaptative.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues du travail, professionnel(le)s des ressources humaines, intervenant(e)s en entreprise (consultant(e)s, formateur(trice)s, coachs), et professionnel(le)s de la relation d'aide et de santé.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation. Elle est accessible à tou(te)s les professionnel(le)s souhaitant mieux comprendre et gérer le stress au travail, quel que soit leur parcours ou leur niveau d'expérience.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 2 jours (12h).
Horaires : 09h30 – 17h00.
Accessibilité PMR.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La formation alterne apports théoriques et mises en pratique, combinant des exposés interactifs, des études de cas, des exercices individuels et en groupe, des jeux de rôle, ainsi que des retours personnalisés. Elle s'appuie sur une pédagogie active favorisant l'engagement des participants et l'acquisition d'outils directement transposables en situation professionnelle.

VALIDATION DES ACQUIS

QCM réalisé à la fin de la seconde journée de formation.

INTERVENANTE

Lyndi VAN DER HOUT,
Psychologue du Travail.
Enseignante à l'École de Psychologues Praticiens. Consultante-Psychologue à IME Conseil. Maître-Praticien ANC (Approche Neurocognitive et Comportementale).

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

L'intelligence du stress : mobiliser ses ressources pour gérer efficacement les situations difficiles et développer agilité, résilience et sécurité psychologique

Conçue à partir du modèle de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) et inspirée du livre à succès de Jacques Fradin, *L'intelligence du stress* (Eyrolles, 2008), cette formation poursuit un double objectif.

Elle vise d'abord à transmettre des outils concrets, pragmatiques et directement applicables pour faire face au stress, désamorcer les conflits interpersonnels et gérer les rapports de force dans les environnements professionnels. Elle cherche ensuite à développer une posture durable d'adaptabilité, une véritable « intelligence adaptative », ainsi qu'une assertivité constructive pour mieux évoluer dans un monde du travail marqué par l'incertitude, la complexité et la transformation.

Cette formation s'adresse à tous ceux et celles qui souhaitent allier efficacité professionnelle et équilibre personnel dans leur quotidien.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Comprendre les différentes formes de stress et ses déclencheurs ; connaître les mécanismes cérébraux à l'origine du stress.
- Identifier les signes cognitifs, émotionnels et comportementaux liés au stress.
- S'approprier des outils pratiques pour réguler son propre stress et retrouver un état de sérénité.
- Apprendre à gérer le stress de l'autre (la gestion relationnelle du stress) et adapter sa communication en fonction de la situation.
- Comprendre l'assertivité et les mécanismes cérébraux à l'origine des comportements non-assertifs (alias comportements « grégaires » ou rapports de force).
- Identifier les signes cognitifs, émotionnels et comportementaux liés à l'assertivité et les comportements grégaires.
- S'approprier les outils pour désamorcer les rapports de force dans les collectifs ; adapter sa communication en fonction de la personne.
- Favoriser une posture d'assertivité et d'adaptabilité : les pistes pour installer un climat d'agilité et de « sécurité psychologique » au travail.

CONTENU DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de répondre aux enjeux dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et en particulier la gestion du stress et des conflits interpersonnels et la gestion des rapports de force au travail.

Elle se veut avant tout pragmatique, en proposant des outils accessibles à toutes et tous et directement transposables aux différents contextes professionnels et corps de métiers.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

- Introduction à l'ANC (l'Approche Neurocognitive et Comportementale), définition, notions fondamentales.
- Comprendre le stress au travail : définition, état des lieux, l'approche ANC du stress.
 - Repérer les trois états type du stress : la fuite, la lutte et l'inhibition (auto-test).
 - Appréhender les mécanismes cérébraux et les deux « Modes Mentaux » à l'œuvre dans la gestion du stress (découverte du « Mode Automatique » et « Mode Adaptatif ») (exercices).

Après-midi

- Réduire le stress au travers d'exercices pratiques grâce à la bascule adaptative (exercices).
- Gérer le stress relationnel, identifier et amorcer la réactivité émotionnelle chez son interlocuteur, adapter sa communication à la situation (exercices, jeux de rôle/études de cas).
- Stress et QVCT : quelles pistes d'action pour prévenir le stress et développer l'intelligence adaptative au travail ? (Travail en sous-groupe).

.....

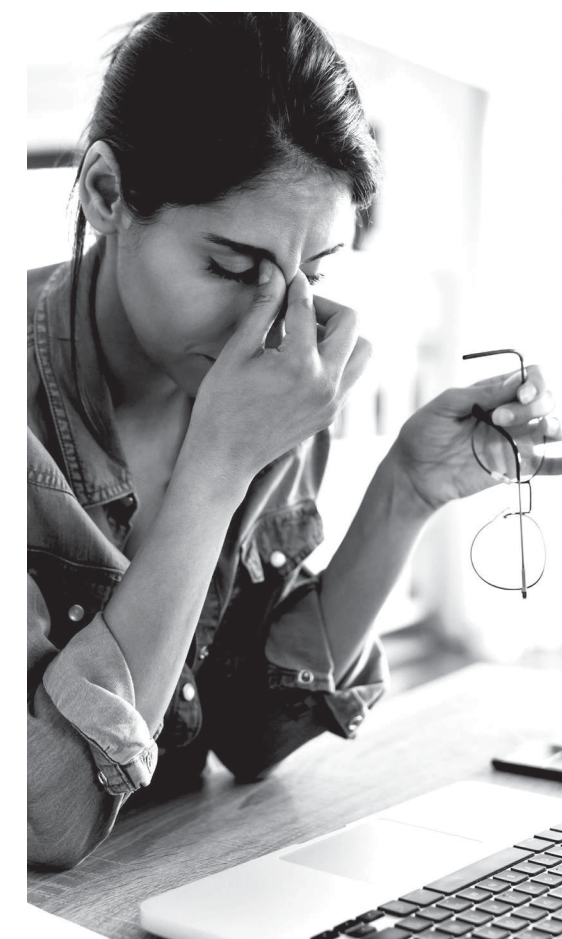
JOUR 2

Matin

- L'ANC, l'assertivité et les rapports de force : de quoi parle-t-on ?
 - Repérer les quatre postures « grégaires » type et leur mécanisme cérébral sous-jacent.
- Différencier l'agressivité défensive de l'agressivité offensive, gérer les rapports de force et diminuer les comportements grégaires grâce à la bascule adaptative (exercices).
 - Déjouer les conflits grâce à la communication ouvrante (exercice, jeux de rôle).

Après-midi

- Reconnaître et limiter les jeux de pouvoir dans les collectifs (études de cas).
- Favoriser la posture assertive dans le leadership et au sein des équipes, adapter sa communication (jeux de rôle).
- Jeux de pouvoir et QVCT : quelles pistes d'action pour aller vers un climat de « sécurité psychologique » ? (Travail en sous-groupe).



NOUVELLE
FORMATION

05 ET 06
MARS 2026
PRÉSENTIEL
N°267-036

MOTS-CLÉS

Management inclusif, diversité, engagement collectif, charge mentale, intelligence collective, prévention des microagressions et RPS, QVCT.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne exerçant des responsabilités managériales ou accompagnant des collectifs de travail.

PRÉREQUIS

Expérience significative en management ou en accompagnement de collectifs.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 2 jours (12h).
Horaires : 09h30 - 17h00.
Accessibilité PMR.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques ciblés, études de cas réels, mises en situation et jeux de rôles, partages d'expériences entre pairs.

VALIDATION DES ACQUIS

Avant : questionnaire de positionnement, pendant : mises en situation, après : QCM, évaluation finale.

INTERVENANT

Laurent DEPOND, cadre dirigeant pendant 30 ans, formé aux neurosciences cognitives à l'Institut de Médecine Environnementale. Co-fondateur du Laboratoire de l'Égalité, de l'AFMD, ancien membre du Conseil Supérieur de l'Égalité (2016-2020). Aujourd'hui conférencier, consultant et formateur expert des liens entre qualité managériale, diversité, cognition et QVCT. Auteur de Intelligence relationnelle et inclusion (Dunod, 2022).

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Favoriser la sécurité psychologique dans les collectifs de travail

Cette formation offre une immersion concrète et accessible dans les leviers de la sécurité psychologique, reconnue comme un facteur essentiel de performance collective et de bien-être au sein des équipes.

À partir d'apports scientifiques récents, elle décode les mécanismes invisibles qui freinent l'engagement collectif dans la pratique du management traditionnel (biais cognitifs, micro agressions, surcharge mentale, feedbacks mal calibrés, inadéquation entre motivations intrinsèques des individus et tâches à accomplir, etc...) et met en lumière les clés d'un management inclusif et efficace.

Les participant(e)s expérimenteront des outils issus des neurosciences cognitives et des meilleures pratiques managériales, pour faire évoluer sa posture managériale et ancrer durablement une dynamique collective positive.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Identifier les enjeux et leviers d'un climat de sécurité psychologique.
- Mettre en œuvre un cadre stimulant et des modes de fonctionnement d'équipe adaptés.
- S'approprier des méthodes managériales inclusives pertinentes.

CONTENU DE LA FORMATION

La formation a pour objectif de revisiter les pratiques managériales à l'aune des connaissances en neurosciences cognitives. Elle vise à mieux gérer les interactions complexes, renforcer l'intelligence collective et créer les conditions de la performance durable grâce à la QVCT.

Elle offre ainsi un cadre structurant pour développer un leadership plus humain, plus lucide et plus efficace dans des environnements en constante évolution.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

- Comprendre la Sécurité Psychologique : définitions, enjeux, facteurs clés.
- Autodiagnostic : où en est mon collectif ?

Après-midi

- Les biais cognitifs : comment notre cerveau sabote (parfois) nos intentions ?
- Techniques de régulation des biais relationnels.

.....

JOUR 2

Matin

- Installer un cadre sécurisant et responsabilisant.
- Gérer les facteurs perturbateurs du climat collectif.

Après-midi

- Techniques managériales compatibles avec les « besoins » humains.
- Déployer l'intelligence collective grâce à des méthodes simples.
- Se « nudger » : petits ajustements, grands effets sur la posture managériale.



NOUVELLE
FORMATION

27 ET 28
AVRIL 2026
PRÉSENTIEL
N°267-014

MOTS-CLÉS

Épuisement professionnel, prévention
Burn-out, performance durable.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues du travail,
professionnel(le)s des ressources
humaines, intervenant(e)s en entreprise
(consultant(e)s, formateur(trice)s,
coachs), et professionnel(le)s
de la relation d'aide et de santé,
managers et dirigeant(e)s d'entreprise.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire
pour suivre cette formation. Elle est
accessible à tous les professionnel(le)s
souhaitant mieux comprendre et gérer
le stress au travail, quel que soit leur
parcours ou leur niveau d'expérience.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 2 jours (12h).
Horaires : 09h30 - 17h00.
Accessibilité PMR.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La formation alterne apports théoriques,
études de cas, analyses de situations
réelles, exercices pratiques et échanges
en groupe. Elle s'appuie sur des outils
issus de l'Approche Neurocognitive et
Comportementale (ANC), des autotests,
des jeux de rôle, ainsi que des retours
d'expérience pour favoriser l'appropriation
concrète des méthodes de prévention
et d'accompagnement. Cette pédagogie
active permet aux participant(e)s de
transposer immédiatement les acquis
dans leur contexte professionnel.

VALIDATION DES ACQUIS

QCM réalisé à la fin de la seconde journée
de formation.

INTERVENANTE

Lyndi VAN DER HOUT,
Psychologue du Travail.
Enseignante à l'École de Psychologues
Praticiens. Consultante-Psychologue
à IME Conseil. Maître-Praticien ANC
(Approche Neurocognitive
et Comportementale).

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Mieux gérer l'épuisement professionnel pour favoriser un climat de performance durable

Agir pour une meilleure prévention de l'épuisement professionnel est essentiel
pour préserver la santé mentale des salariés, et un enjeu primordial pour la
QVCT et la performance organisationnelle. Comment appréhender le risque
d'épuisement professionnel et son impact nocif sur l'individu et l'organisation ?
Comment déceler les risques d'épuisement ? Comment accompagner les cas
avérés de Burn-out ? Comment concilier bien-être au travail et performance
durable ?

Cette formation propose d'explorer le lien entre épuisement professionnel et
performance sans tabou, en s'inspirant des travaux récents de la recherche
scientifique et de la recherche clinique. Les travaux issus de l'Approche
Neurocognitive et Comportementale (ANC) ont notamment permis de
révéler des méthodes innovantes, liées à une meilleure compréhension des
mécanismes cérébraux « neurocognitifs », sous-jacents à l'émergence de
d'épuisement professionnel.

La compréhension de ces mécanismes permet ainsi d'établir des pistes
concrètes de prévention de l'épuisement comprenant ses différentes
dimensions (Burn-out, Brown-out, Bore-out), et d'envisager des solutions pour
aller vers une culture de « performance durable » aussi bien pour l'individu que
pour l'organisation.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Comprendre l'épuisement professionnel dans le contexte actuel
de transformation du monde du travail face à l'enjeu de la
performance individuelle et organisationnelle.
- Connaître les facteurs multiples qui peuvent amener à l'épuisement
professionnel.
- Appréhender la démarche diagnostique et savoir identifier les
signaux faibles du risque d'épuisement professionnel.
- Comprendre les mécanismes cérébraux qui sous-tendent le risque
d'épuisement professionnel, identifier les moteurs et les freins de
la performance.
- Agir sur les facteurs organisationnels, managériaux et individuels.
- Formuler des pistes de prévention pour diminuer les risques
d'épuisement.
- Réunir les conditions pour favoriser une culture de performance
« durable » au travail.

CONTENU DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de répondre à un enjeu désormais
majeur dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux
(RPS) - la prévention et la gestion de l'épuisement professionnel.

La formation ne se limite pas au volet préventif : elle couvre plus
largement la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT)
en proposant des pistes concrètes pour stimuler la performance
individuelle et organisationnelle de façon durable.

Cette formation se veut avant tout pragmatique, en proposant des
outils accessibles à toutes et tous et directement transposables aux
différents contextes professionnels et corps de métiers.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

**L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette
formation si les circonstances l'y obligent.**



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

- Comprendre le monde du travail
à l'ère de l'économie « 5.0 » :
l'émergence du phénomène de l'épuisement
professionnel face à l'enjeu de la performance.
- Décrypter « l'équation » de l'épuisement :
facteurs internes (individuels) versus facteurs
externes (organisationnels, managériaux)
qui peuvent engendrer une baisse de performance
et mener vers l'épuisement professionnel
(analyse de vidéos).
- Savoir identifier les signaux faibles du risque
d'épuisement professionnel (étude de cas).

Après-midi

- Introduction à l'ANC et le rôle du cerveau :
comprendre les mécanismes cérébraux
qui sous-tendent la performance et le risque d'épuisement
professionnel (découverte ludique des quatre moteurs
ou « gouvernances » du cerveau).
- Comprendre le processus et le lien
entre la performance et l'épuisement professionnel.
- Poser le diagnostic en s'appuyant
sur le MBI (Maslach Burnout Inventory),
analyse du risque d'épuisement
et ses trois dimensions : Burn-out,
Brown-out, et Bore-out (autotest).

.....

JOUR 2

Matin

- La prévention secondaire :
comment agir pour diminuer les risques
d'épuisement ?
- Zoom sur le Bore-out
et le Brown-out.
- Zoom sur le Burn-out et le Burn-in
(période précédant le Burn-out).
- La prévention tertiaire :
comment accompagner les cas avérés ?
Comment préparer leur retour
au travail en minimisant les risques
de rechute ?
- Zoom sur le Bore-out
et le Brown-out.
- Zoom sur le Burn-out
(surinvestissement émotionnel).

Après-midi

- Retour sur la performance
et la QVCT (apports et REX
de la Psychologie Positive).
- Les pistes d'action pour agir sur :
les ressources individuelles de chacun,
les facteurs organisationnels,
managériaux,
le climat social et la sécurité
psychologique.



NOUVELLE
FORMATION

11 ET 12
JUN 2026
PRÉSENTIEL
N°267-037

MOTS-CLÉS

Formation QVCT, démarche QVCT, performance sociale, prévention RPS.

PUBLIC CONCERNÉ

Responsables RH, psychologues du travail, préventeur(trice), cadres stratégiques, responsables RSE, managers impliqué(e)s dans la QVCT.

PRÉREQUIS

Avoir pour mission la mise en œuvre ou la contribution à une démarche QVCT au sein de son organisation.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 2 jours (12h).
Horaires : 09h30 - 17h00.
Accessibilité PMR.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Pédagogie active, alternance d'exposés, d'autodiagnostic, d'études de cas, d'ateliers collaboratifs, de mises en situation et d'élaboration de plans d'action personnalisés. Approche participative favorisant l'échange d'expériences et l'intelligence collective.

VALIDATION DES ACQUIS

Autodiagnostic initial et final, évaluation des compétences à travers la restitution d'un plan d'action QVCT contextualisé, feedback collectif, remise d'un diagnostic personnalisé et d'outils méthodologiques.

INTERVENANTE

Hélène-Jane GALLAIS,
Psychologue du travail,
consultante QVCT et prévention des RPS,
20 ans d'expérience en accompagnement de projets QVCT dans le secteur public.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Initier et piloter une démarche d'amélioration de la QVCT

Dans un contexte où la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) s'impose comme une priorité stratégique pour les entreprises publiques ou privées, les acteurs en charge de ces démarches, professionnels, RH, préventeurs, encadrants, responsables RSE, se retrouvent bien souvent isolés face à la complexité de leur mise en œuvre.

Cette formation a pour objectif de leur fournir des repères solides et des outils concrets pour piloter une démarche QVCT ambitieuse, cohérente et surtout, adaptée à la réalité et à la spécificité de leur terrain.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Expliquer les enjeux de la QVCT à partir du cadre légal, institutionnel et organisationnel.
- Situer leur structure dans un niveau de maturité QVCT à partir d'un autodiagnostic.
- Structurer les étapes d'une démarche QVCT (de l'analyse à la pérennisation).
- Définir un plan d'action QVCT contextualisé et adapté aux ressources de son organisation.
- Identifier et mobiliser les parties prenantes pertinentes selon le contexte organisationnel.
- Animer une démarche participative intégrant salarié(e)s, encadrement, CSE et les autres acteur(trice)s clé(e)s.
- Élaborer une démarche de suivi et d'évaluation à l'aide d'indicateurs pertinents (quantitatifs, qualitatifs, ressentis).
- Adopter une posture réflexive et agile pour ajuster la démarche dans le temps.

CONTENU DE LA FORMATION

S'il existe aujourd'hui de nombreux modèles et bonnes pratiques, le véritable enjeu réside avant tout dans la capacité à mobiliser l'ensemble des parties prenantes et à poser préalablement un diagnostic lucide, afin d'agir efficacement sur les différents leviers de la performance sociale.

Au terme de ces deux journées, les participantes et participants repartiront avec une compréhension approfondie des enjeux liés à la QVCT, une grille d'analyse de la maturité de leurs organisations dans l'engagement de cette démarche, ainsi que des outils pour initier, animer et l'ajuster dans une perspective à la fois stratégique, humaine et durable.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1 COMPRENDRE ET POSER LES BASES D'UNE DÉMARCHE QVCT

- Accueil et cadrage.
- Définitions, cadre légal et enjeux de la QVCT.
- Autodiagnostic express.
 - Les grandes étapes d'une démarche QVCT.
 - Étude de cas.

JOUR 2 AGIR ET FAIRE VIVRE UNE DÉMARCHE QVCT DANS SON ORGANISATION

- Implication des acteurs.
- Atelier de mise en situation : lancer une démarche QVCT.
- Piloter, suivre et évaluer une démarche QVCT.
- Atelier : construction de son plan d'actions QVCT.
- Bilan et perspectives.

LIVRABLES

- Un diagnostic QVCT personnalisé, basé sur l'analyse de leur environnement professionnel.
- Un plan d'action concret, co-construit avec le groupe pour améliorer la QVCT dans leur structure.
- Des outils pratiques et méthodologiques, pour conduire une démarche QVCT (grilles d'évaluation, méthodes d'animation, construction d'indicateurs).
- Des repères clés sur les risques psychosociaux (RPS) et leur prévention.
- Des ressources documentaires et références, pour approfondir leurs connaissances.

NOUVELLE
FORMATION



09
JUILLET 2026
PRÉSENTIEL
EN EXTÉRIEUR
N°267-035

MOTS-CLÉS

Entretien en marchant, walk and talk, accompagnement mobile, cognition et marche, coaching corporel, entretien professionnel innovant, entretien RH original.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues du travail, coachs, responsables RH, managers, consultant(e)s, médiateur(trice)s, professionnel(le)s de l'accompagnement individuel ou d'équipe.

PRÉREQUIS

Expérience en accompagnement, soutien ou management, aisance à la marche sur une durée d'environ 1 heure, posture réflexive et ouverture à l'expérimentation, tenue confortable et adaptée à la météo.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 0,5 jour (3h), en présentiel, en extérieur (Paris : Jardin du Luxembourg, Jardin des Tuileries, Bois de Vincennes).
Période : entre avril et septembre, sous réserve des conditions météorologiques.
Horaires : 09h30 - 12h30.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques concis, expérimentations en binômes et trios, debriefings collectifs, échanges de pratiques, élaboration individuelle de mise en œuvre.

VALIDATION DES ACQUIS

Test de positionnement, observation des mises en situation, auto-évaluation des apports transférables, élaboration d'un plan de mise en œuvre personnelle.

INTERVENANTE

Hélène-Jane GALLAIS,
Psychologue du travail,
consultante spécialisée en démarche d'amélioration de la QVCT et prévention des RPS, fondatrice de WalkMeUp.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Marcher pour mieux accompagner : intégrer le « walk and talk » dans sa pratique professionnelle

Dans un contexte professionnel souvent sédentaire et chargé émotionnellement, intégrer le mouvement dans les pratiques d'accompagnement permet de créer un espace relationnel apaisant, propice à l'écoute et à la créativité. Cette formation propose une initiation concrète à l'entretien en marchant, une modalité accessible et puissante, pour permettre aux professionnels d'enrichir leur posture d'accompagnement.

Les participant(e)s apprendront à conduire un entretien mobile dans un cadre clair et sécurisé, à créer une relation d'écoute favorisant une parole plus fluide, à utiliser la marche comme levier de régulation émotionnelle et d'émergence d'idées, et à intégrer cette modalité dans leurs pratiques professionnelles en respectant l'éthique et les spécificités du contexte.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Comprendre les effets cognitifs et émotionnels de la marche sur la relation d'aide.
- Expérimenter les rôles d'accompagnant(e) et d'accompagné(e).
- Définir les situations propices à cette modalité d'entretien.
- Instaurer un cadre clair, éthique et professionnel pour un « walk and talk ».

CONTENU DE LA FORMATION

Cette formation propose une exploration des fondements scientifiques et pratiques de l'entretien en mouvement. Elle s'appuie sur des apports issus des neurosciences, de la psychologie cognitive et de la clinique de l'accompagnement pour comprendre les effets de la marche sur la parole, la pensée et la qualité de la relation. Une attention particulière est portée à la posture côte-à-côte, qui favorise une écoute active, une relation plus égalitaire et un cadre professionnel rassurant.

Les participant(e)s expérimentent la démarche en binômes, en alternant les rôles d'accompagnant et d'accompagné, afin d'affiner leur perception de la distance, de l'écoute et du rythme.

La formation permet également de clarifier les conditions éthiques, pratiques et relationnelles nécessaires à un entretien en marchant sécurisé, adapté aux enjeux professionnels. Enfin, un temps de debriefing collectif et d'élaboration permet de penser la transposition dans les contextes réels d'accompagnement, pour une intégration réfléchie et progressive de cette modalité dans sa pratique.

TARIFS

- Pour les particuliers : 200 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 300 €.
- Pour les entreprises : 400 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

Accueil et introduction.

Présentation du cadre et des objectifs.

Constitution des binômes et distribution des consignes.

PARTIE 1 LES FONDEMENTS DE L'ENTRETIEN EN MARCHANT

- Apports sur la cognition incarnée, les bénéfices de la marche.
- Posture côte-à-côte et neutralité relationnelle.

PARTIE 2 SÉQUENCES EXPÉRIMENTALES EN BINÔME

- Tour 1 : écoute libre et attention flottante.
- Tour 2 : accompagnement avec questionnaire ciblé.
- Tour 3 : intégration d'une demande professionnelle réelle.

PARTIE 3 DÉBRIEFING COLLECTIF ET ANALYSE RÉFLEXIVE

- Retours d'expérience.
- Repérage des conditions de réussite.
- Identification des contextes d'usage.

PARTIE 4 PLAN D'ACTION INDIVIDUEL (15 MIN.)

- Élaboration d'un projet de mise en pratique dans son contexte professionnel.
- Livrables remis aux participant(e)s :
fiche pratique
« Quand, pourquoi et comment utiliser le walk and talk »,
fiche sur les bénéfices, précautions et limites de la méthode.



NOUVELLE
FORMATION

16 ET 17
NOVEMBRE 2026
PRÉSENTIEL
N°267-016

MOTS-CLÉS

Motivation au travail,
engagement des équipes,
leadership authentique.

PUBLIC CONCERNÉ

Psychologues du travail,
professionnel(le)s des ressources
humaines, consultant(e)s,
formateur(trice)s, coaches,
professionnel(le)s de la relation d'aide
et de santé, managers, team-leaders,
chef(fe)s de projets, dirigeant(e)s
d'entreprise.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.
La formation est accessible à tout(e)
professionnel(le) souhaitant renforcer
ses compétences en management
et en engagement des équipes.

DURÉE ET MODALITÉS D'ORGANISATION

Durée : 2 jours (12h).
Horaires : 09h30 – 17h00.
Accessibilité PMR.

MODALITÉS ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

La formation combine apports théoriques,
analyses de cas, exercices pratiques,
autodiagnos, jeux de rôle et échanges
en groupe. Elle favorise l'engagement
actif des participant(e)s et l'appropriation
des outils à travers des mises en situation
concrètes et des retours personnalisés.

VALIDATION DES ACQUIS

QCM réalisé à la fin de la seconde journée
de formation.

INTERVENANTE

Lyndi VAN DER HOUT,
Psychologue du Travail.
Enseignante à l'École de Psychologues
Praticiens. Consultante-Psychologue
à IME Conseil. Maître-Praticien ANC
(Approche Neurocognitive
et Comportementale).

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL, DES RESSOURCES HUMAINES ET DES ORGANISATIONS

Manager par la motivation pour stimuler l'engagement des équipes à l'ère de l'économie 5.0

La question de la motivation et de l'engagement au travail est primordiale pour notre époque, marquée par des transformations économiques, technologiques, sociétales et environnementales sans précédent. Comment repenser l'engagement professionnel pour anticiper et accompagner les multiples défis du XXI^e siècle ? Comment concevoir un leadership en adéquation avec les attentes et les motivations des générations Y et Z, sans se perdre dans des modèles théoriques souvent dépassés ? Comment créer les conditions optimales pour que le leader-manager soit accompli et ancré dans les réalités actuelles, tout en ayant la capacité d'engager ses équipes ?

Cette formation a pour but d'apporter des réponses à ces questions en proposant une approche pragmatique et innovante de l'engagement, inspirée par des recherches récentes en psychologie du travail et des organisations, et en particulier de l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC).

Cette démarche prône l'idée que la motivation intrinsèque participe grandement à notre sentiment d'épanouissement professionnel, ainsi qu'au sens que nous attribuons au travail et au développement de notre capacité d'agilité nécessaire pour garder le cap au quotidien. Au service d'un sentiment et d'une perception par les autres d'une plus forte congruence, il contribue à plus d'impact et de capacité pour faire bouger les lignes et embarquer plus largement autour de soi.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNELS

- Comprendre l'engagement professionnel à l'ère de l'économie « 5.0 » marquée par la mondialisation, l'incertitude, la complexité et les transformations technologiques.
- S'approprier une nouvelle vision de l'engagement et du leadership grâce à une compréhension fine des différentes dynamiques de motivation et leur interaction avec l'adaptabilité et l'assertivité.
- Comprendre les mécanismes cérébraux qui sous-tendent la dynamique de motivation, l'adaptabilité et l'assertivité.
- Incarner un leadership authentique grâce à l'expression de la dynamique motivationnelle singulière de chacun.
- Construire des plans d'action pour embarquer les équipes en s'appuyant sur les trois leviers de l'engagement.

CONTENU DE LA FORMATION

Cette formation a pour objectif de répondre à l'un des enjeux principaux dans le cadre de la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) : stimuler la motivation et l'engagement des équipes grâce à un leadership authentique, pour développer le bien-être et des compétences, pour améliorer les relations interpersonnelles et l'esprit d'équipe, au service de la performance individuelle, collective et organisationnelle.

La formation se veut avant tout pragmatique, en proposant des outils accessibles à toutes et tous et directement transposables aux différents contextes professionnels et corps de métiers.

TARIFS

- Pour les particuliers : 750 €.
- Pour les indépendants/libéraux/autoentrepreneurs : 1 100 €.
- Pour les entreprises : 1 500 €.

L'organisateur se réserve le droit de reporter ou d'annuler cette formation si les circonstances l'y obligent.



PROGRAMME DÉTAILLÉ

JOUR 1

Matin

Introduction

- Connaître la motivation et l'engagement au travail : survol historique du sujet.
 - Comprendre le modèle ANC et l'approche intégrative de Brault-Labbé.
- Découvrir les trois leviers de l'engagement (découverte ludique) : la motivation et ses quatre facettes, l'assertivité, l'adaptabilité.

Après-midi

Incarner un leadership authentique et engagé

- Identifier son profil de leadership à partir des motivations intrinsèques.
- Incarner un leadership authentique et engagé (comportement, actions, communication).
- Valider et mobiliser ses motivations extrinsèques, intégrer et porter ses valeurs.
 - Surmonter ses sources de démotivation ou de blocage individuel (intolérances, anti-valeurs...).

.....

JOUR 2

Matin

Stimuler l'engagement des équipes grâce à la motivation

- Identifier les principaux leviers de motivation chez ses collaborateur(trice)s ou ses collègues.
- La motivation primaire et durable (M1) comme levier de l'engagement, adapter son management et sa communication en fonction des profils.

- La motivation secondaire et conditionnelle (M2) comme levier de l'engagement : fédérer autour des valeurs et des motivations extrinsèques.
- Limiter l'impact des sources de démotivation.

Après-midi

Stimuler l'engagement en intégrant l'adaptabilité et l'assertivité pour gagner en impact

- Comprendre la centralité de l'adaptabilité dans un monde complexe, ambigu et incertain.
 - Développer l'adaptabilité : mode d'emploi.
 - Faire évoluer son assertivité pour mieux embarquer les équipes et limiter les rapports de force.
 - Créer un climat de « sécurité psychologique » : facteur déterminant du bien-être, de l'esprit d'équipe et de la performance.
- Synthèse : construire un plan d'action basé sur les trois leviers de l'engagement.



NOUVELLE
FORMATION