avenir trajectoire

Catalogue 2027

Formations et accompagnements

Psychologie du travail, parcours professionnels et pratiques de formation.

Particuliers

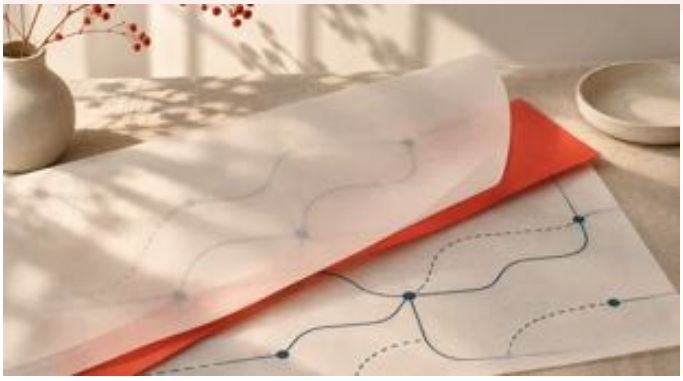
14

fiches publiées

Entreprises

57

fiches publiées





Avenir Trajectoire · Édition 2027 · Révision 0

contact@avenirtrajectoire.fr

avenir trajectoire

Sommaire · Particuliers

Bilans de compétences

Bilan de compétences · Approfondissement 6

Bilan de compétences · Classique 8

Bilan de compétences · Parcours hospitalier ANFH 10

Bilan de compétences · Premium 12

Candidature et mobilité

Écrire une lettre de candidature à partir d'une annonce 14

Préparer un entretien de mobilité avec des exemples précis 16

Rédiger un CV qui montre ce que l'on sait faire 18

Explorer ses choix au travail

Comparer deux pistes professionnelles par une enquête métier 20

Comprendre les différences de personnalité au travail 22

S'exprimer quand un échange devient difficile au travail 24

Orientation et accompagnements

Clarifier mes motivations professionnelles 26

Construire mon orientation entre 16 et 25 ans 28

Développer mes ressources émotionnelles au travail 30

Mieux comprendre mon fonctionnement au travail 32

avenir trajectoire

Sommaire · Entreprises

Accompagnement des parcours

Adapter un bilan à une situation de handicap 34

Adapter un bilan au parcours d'un agent hospitalier 36

Animer un groupe de discussion pour recueillir des représentations 38

Apprendre à animer un groupe d'analyse de pratiques 40

Conduire un bilan de compétences de bout en bout 42

Écouter, reformuler et faire émerger la demande en entretien 44

Éprouver une piste de reconversion par l'enquête métier 46

Explorer les intérêts, les valeurs et les critères de choix 48

Faire émerger les compétences d'un récit de travail 50

Faire raconter une expérience à partir d'une image 52

Rédiger une synthèse de bilan utile à la décision 54

Interventions auprès des organisations

Construire un plan d'action sur la motivation de mon équipe 56

Décider et faire participer mon équipe avec discernement 58

Éclairer un recrutement ou une mobilité de cadre 60

Évaluer de futurs cadres en situation de management 62

Renforcer ma posture de manager 64

Travailler en groupe une situation de pratique qui se répète 66

Méthodes du cabinet et des partenaires

Automatiser et contrôler une tâche administrative de formation 68

Lire un appel d'offres et décider d'y répondre 70

Organiser la traçabilité d'un bilan avec ses consultants 72

Préparer une intervention commune entre psychologues 74

Relire une proposition d'IA lors de la préparation d'un bilan 76

Pédagogie des adultes

Adapter une consigne quand la pression gêne l'apprentissage 78

avenir trajectoire

Sommaire · Entreprises

Pédagogie des adultes

Coanimer un groupe qui participe peu 80

Concevoir et débriefer une mise en situation 82

Réguler un désaccord en situation de formation 84

Renforcer le sentiment d'efficacité par un retour précis 86

Soutenir l'engagement d'un apprenant 88

Transformer une ressource scientifique en exercice de formation 90

Recrutement et évaluation

Choisir et discuter une épreuve de raisonnement 92

Concevoir une mise en situation de recrutement et calibrer les observateurs 94

Conduire un entretien de recrutement structuré 96

Contrôler une feuille de cotation psychométrique 98

Limiter les biais et accorder les critères d'un jury 100

Repérer les stéréotypes dans un jugement professionnel 102

Restituer un profil psychométrique en entretien 104

Références de parcours

Accueillir des étudiants en stage de psychologie du travail 106

Coanimer un stage de sensibilisation à la sécurité routière 108

Relations de travail et management

Accompagner une équipe pendant un changement 110

Analyser les difficultés récurrentes du travail avec l'équipe 112

Comprendre et soutenir la motivation de son équipe 114

Décider, consulter et déléguer avec discernement 116

Faire face aux incivilités dans la relation avec le public 118

Gérer les incivilités dans un environnement professionnel · projet RS7259 120

Intervenir quand un désaccord monte dans son équipe 122

Manager avec intelligence émotionnelle 124

Sommaire · Entreprises

Sécurité routière et formation des intervenants

Animer un échange sur le temps et les motivations de conduite 126

Animer une séquence de prévention des conduites addictives 128

Faire éprouver les limites de l'attention en conduite 130

Prévenir le risque routier dans les déplacements professionnels 132

Proposer un temps de retour au calme dans un groupe de prévention 134

Psychologie et pratiques pédagogiques pour les futurs FMESR 136

Universités et établissements

Clinique groupale en TD : observer les rôles et les échanges 138

Comprendre le bilan de compétences en cours de psychologie 140

Comprendre les Big Five et discuter un profil de personnalité 142

Explorer les métiers et ses intérêts en classe de cinquième 144

Le rôle du psychologue du travail en accompagnement individuel 146

Bilans de compétences

Bilan de compétences · Approfondissement



Vous avez plusieurs pistes crédibles. Comment les départager et établir dans quel ordre agir ?

21 h · 2 050 € nets de TVA

Objectifs

- Comparer deux pistes sur des critères choisis
- Repérer les vérifications nécessaires
- Hiérarchiser les démarches et échéances

Déroulement

01 En phase préliminaire, définir les priorités et convenir des questions de comparaison.

02 Pendant l'investigation, approfondir la comparaison des pistes pendant 1 h 30 au-delà du socle. Examiner compétences, motivations et conditions d'exercice.

03 En conclusion, consacrer 1 h 30 supplémentaire à la faisabilité, aux étapes et aux alternatives. Évoquer le suivi.

Ce que vous emportez

Une synthèse confidentielle, une comparaison des pistes et un plan d'action priorisé.

Bilan de compétences · Approfondissement

Pour qui ?

Personnes qui hésitent entre plusieurs pistes ou souhaitent approfondir leurs conditions de faisabilité.

Prérequis

Aucun prérequis de diplôme. Démarche volontaire et consentement du bénéficiaire.

Durée, format et effectif

21 h · 18 h de socle et 3 h d'approfondissement. Présentiel, distanciel ou mixte selon l'action et le lieu convenus. Un bénéficiaire et un psychologue du travail.

Lieu

Métropole lilloise : Tourcoing, Lille, Seclin, Capinghem, Villeneuve-d'Ascq et Marcq-en-Barœul selon disponibilités. Adresse confirmée au premier échange.

Accès et délai

Entretien préalable, choix de la formule et du lieu. Délai indicatif du programme : 15 jours, selon disponibilité. En cas de CPF, respecter au moins 11 jours ouvrés entre la proposition de commande et le début.

Prix et financement

2 050 € nets de TVA par bénéficiaire. 18 h de socle et 3 h d'approfondissement. CPF possible selon les droits et les conditions à la date de demande. Financement personnel, employeur ou cofinancement envisageable sur accord.

Positionnement

Entretien préliminaire pour analyser la demande, définir le format et convenir des objectifs et des modalités. La personne décide des pistes et des suites.

Méthodes et moyens

Entretiens individuels, analyse de situations de travail, questionnaires adaptés et enquêtes métiers. La synthèse appartient au bénéficiaire. Toute communication à un tiers requiert son accord.

Encadrement

Accompagnement par un ou une psychologue du travail. Intervenant communiqué au premier échange.

Reconnaissance

Remise au bénéficiaire des résultats détaillés et de la synthèse confidentielle. Prestation de bilan, sans délivrance d'une certification professionnelle.

CPF

Les conditions de financement, les droits mobilisables et le reste à payer sont précisés dans votre espace Mon Compte Formation pour la session choisie.

Évaluation et suivi

Bilan intermédiaire puis entretien de conclusion. La personne relit sa synthèse, identifie ce qui a été éclairci et choisit les étapes de son plan. La possibilité d'un entretien de suivi est abordée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Bilans de compétences

Bilan de compétences · Classique



Vous souhaitez identifier ce que vous voulez conserver dans votre travail et vérifier une direction possible.

18 h individuelles · 1 750 € nets de TVA

Objectifs

- Identifier les acquis que l'on souhaite remobiliser
- Examiner au moins une piste au regard de ses contraintes
- Décider des premières démarches

Déroulement

01 Analyser sa demande et fixer les objectifs en entretien préliminaire.

02 Reprendre des situations de travail, explorer compétences et motivations puis vérifier une piste au regard de son environnement.

03 Construire son plan d'action en conclusion, s'approprier la synthèse confidentielle et envisager un entretien de suivi.

Ce que vous emportez

Une synthèse confidentielle et un plan d'action personnel.

Bilan de compétences · Classique

Pour qui ?

Personnes souhaitant faire le point sur leur parcours et examiner une ou plusieurs pistes.

Prérequis

Aucun prérequis de diplôme. Démarche volontaire et consentement du bénéficiaire.

Durée, format et effectif

18 h individuelles. Présentiel, distanciel ou mixte selon l'action et le lieu convenus. Un bénéficiaire et un psychologue du travail.

Lieu

Métropole lilloise : Tourcoing, Lille, Seclin, Capinghem, Villeneuve-d'Ascq et Marcq-en-Barœul selon disponibilités. Adresse confirmée au premier échange.

Accès et délai

Entretien préalable, choix de la formule et du lieu. Délai indicatif du programme : 15 jours, selon disponibilité. En cas de CPF, respecter au moins 11 jours ouvrés entre la proposition de commande et le début.

Prix et financement

1 750 € nets de TVA par bénéficiaire. 7 séances individuelles, 18 h au total. CPF possible selon les droits et les conditions à la date de demande. Financement personnel, employeur ou cofinancement envisageable sur accord.

Positionnement

Entretien préliminaire pour analyser la demande, définir le format et convenir des objectifs et des modalités. La personne décide des pistes et des suites.

Méthodes et moyens

Entretiens individuels, analyse de situations de travail, questionnaires adaptés et enquêtes métiers. La synthèse appartient au bénéficiaire. Toute communication à un tiers requiert son accord.

Encadrement

Accompagnement par un ou une psychologue du travail. Intervenant communiqué au premier échange.

Reconnaissance

Remise au bénéficiaire des résultats détaillés et de la synthèse confidentielle. Prestation de bilan, sans délivrance d'une certification professionnelle.

CPF

Les conditions de financement, les droits mobilisables et le reste à payer sont précisés dans votre espace Mon Compte Formation pour la session choisie.

Évaluation et suivi

Bilan intermédiaire puis entretien de conclusion. La personne relit sa synthèse, identifie ce qui a été éclairci et choisit les étapes de son plan. La possibilité d'un entretien de suivi est abordée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Bilans de compétences

Bilan de compétences · Parcours hospitalier ANFH



Vous hésitez entre mobilité dans votre établissement, nouvelle affectation ou changement de métier.

24 h individuelles · 1 992 € nets de TVA

Objectifs

- Identifier les compétences mobilisées en contexte hospitalier
- Examiner des options de mobilité
- Planifier les démarches que l'agent souhaite engager

Déroulement

01 Phase préliminaire : préciser la demande et les situations de travail qui comptent pour l'agent.

02 Phase d'investigation : repérer les compétences, explorer les intérêts et examiner les conditions d'accès aux pistes retenues.

03 Phase de conclusions : valider les vérifications restantes, remettre la synthèse confidentielle et évoquer un entretien de suivi.

Ce que vous emportez

Une synthèse confidentielle et un plan de mobilité ou d'évolution choisi par l'agent.

Bilan de compétences · Parcours hospitalier ANFH

Pour qui ?

Agents de la fonction publique hospitalière préparant une demande de prise en charge ANFH.

Prérequis

Aucun prérequis de diplôme. Démarche volontaire et consentement du bénéficiaire. Statut et prise en charge à vérifier auprès de la délégation ANFH.

Durée, format et effectif

24 h individuelles. Présentiel, distanciel ou mixte selon l'action et le lieu convenus. Un bénéficiaire et un psychologue du travail.

Lieu

Métropole lilloise : Tourcoing, Lille, Seclin, Capinghem, Villeneuve-d'Ascq et Marcq-en-Barœul selon disponibilités. Adresse confirmée au premier échange.

Accès et délai

Entretien préalable, constitution du dossier ANFH et accord de prise en charge avant démarrage. Délai indicatif du programme : 15 jours, sous réserve de l'accord et des disponibilités.

Prix et financement

1 992 € nets de TVA par bénéficiaire. 8 séances individuelles de 3 h. Dossier ANFH à instruire avec la délégation compétente. La convention et l'accord du financeur précisent le montant retenu.

Positionnement

Entretien préliminaire pour analyser la demande, définir le format et convenir des objectifs et des modalités. La personne décide des pistes et des suites.

Méthodes et moyens

Entretiens individuels, analyse de situations de travail, questionnaires adaptés et enquêtes métiers. La synthèse appartient au bénéficiaire. Toute communication à un tiers requiert son accord.

Encadrement

Accompagnement par un ou une psychologue du travail. Intervenant communiqué au premier échange.

Reconnaissance

Remise au bénéficiaire des résultats détaillés et de la synthèse confidentielle. Prestation de bilan, sans délivrance d'une certification professionnelle.

CPF

Circuit présenté : financement ANFH, sous réserve de décision.

Évaluation et suivi

Bilan intermédiaire puis entretien de conclusion. La personne relit sa synthèse, identifie ce qui a été éclairci et choisit les étapes de son plan. La possibilité d'un entretien de suivi est abordée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Bilans de compétences

Bilan de compétences · Premium



Une nouvelle fonction d'encadrement vous attire. Vous souhaitez examiner à la fois le poste et votre manière d'exercer ces responsabilités.

24 h individuelles · 3 240 € nets de TVA

Objectifs

- Identifier les compétences d'encadrement mobilisables
- Examiner les contextes compatibles avec son projet
- Définir un plan d'évolution réalisable

Déroulement

01 En phase préliminaire, préciser les choix professionnels et managériaux à éclairer.

02 En investigation, étudier les expériences d'encadrement, les motivations et le fonctionnement émotionnel. Deux temps de restitution éclairent les pistes.

03 En conclusion, confronter le projet au travail réel, établir les étapes et prévoir la possibilité d'un suivi.

Ce que vous emportez

Une synthèse confidentielle intégrant les repères managériaux et un plan d'évolution.

Bilan de compétences · Premium

Pour qui ?

Cadres et futurs cadres souhaitant croiser évolution professionnelle et pratique managériale.

Prérequis

Aucun prérequis de diplôme. Démarche volontaire et consentement du bénéficiaire.

Durée, format et effectif

24 h individuelles. Présentiel ou mixte selon l'action choisie. Un bénéficiaire et un psychologue du travail.

Lieu

Métropole lilloise : Tourcoing, Lille, Seclin, Capinghem, Villeneuve-d'Ascq et Marcq-en-Barœul selon disponibilités. Adresse confirmée au premier échange.

Accès et délai

Entretien préalable, choix de la formule et du lieu. Délai indicatif du programme : 15 jours, selon disponibilité. En cas de CPF, respecter au moins 11 jours ouvrés entre la proposition de commande et le début.

Prix et financement

3 240 € nets de TVA par bénéficiaire. 8 séances de 3 h sur 3 mois. CPF possible selon les droits et les conditions à la date de demande. Financement personnel, employeur ou cofinancement envisageable sur accord.

Positionnement

Entretien préliminaire pour analyser la demande, définir le format et convenir des objectifs et des modalités. La personne décide des pistes et des suites.

Méthodes et moyens

Entretiens individuels, analyse de situations de travail, questionnaires adaptés et enquêtes métiers. La synthèse appartient au bénéficiaire. Toute communication à un tiers requiert son accord.

Encadrement

Accompagnement par un ou une psychologue du travail. Intervenant communiqué au premier échange.

Reconnaissance

Remise au bénéficiaire des résultats détaillés et de la synthèse confidentielle. Prestation de bilan, sans délivrance d'une certification professionnelle.

CPF

Les conditions de financement, les droits mobilisables et le reste à payer sont précisés dans votre espace Mon Compte Formation pour la session choisie.

Évaluation et suivi

Bilan intermédiaire puis entretien de conclusion. La personne relit sa synthèse, identifie ce qui a été éclairci et choisit les étapes de son plan. La possibilité d'un entretien de suivi est abordée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Candidature et mobilité

Écrire une lettre de candidature à partir d'une annonce



La lettre répète le CV et reste interchangeable d'un poste à l'autre.

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Identifier une attente précise
- Choisir une expérience qui l'illustre
- Formuler une motivation personnelle vérifiable

Déroulement

01 Annoter une annonce en distinguant les missions et les conditions de travail.

02 Raconter à voix haute une réalisation en lien avec une mission, puis en garder les éléments utiles.

03 Rédiger et relire la lettre du point de vue d'un recruteur.

Ce que vous emportez

Une lettre révisée et trois questions pour les prochaines candidatures.

Écrire une lettre de candidature à partir d'une annonce

Pour qui ?

Adultes en mobilité professionnelle ou en recherche d'emploi.

Prérequis

Apporter une annonce ou un projet de candidature et un exemple d'expérience.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l'objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre une lettre courte. Le lecteur y identifie le poste, un exemple étayé et la raison personnelle de la démarche.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Candidature et mobilité

Préparer un entretien de mobilité avec des exemples précis



Un parcours atypique doit devenir lisible pour un recruteur.

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Relier un attendu du poste à une situation vécue
- Exposer son apport et ses limites
- Répondre à une question de relance

Déroulement

01 Choisir deux attentes du poste et rechercher des exemples différents.

02 Construire une réponse courte avec le contexte, sa propre action et le résultat.

03 Simuler un entretien, écouter une relance et reprendre la réponse après retour.

Ce que vous emportez

Une grille poste-expériences et deux réponses préparées.

Préparer un entretien de mobilité avec des exemples précis

Pour qui ?

Adultes en mobilité professionnelle ou en recherche d'emploi.

Prérequis

Avoir un poste ou une mobilité en vue. Une annonce réelle ou fictive suffit.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l'objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Lors d'un entretien simulé, relier deux exemples aux attentes, distinguer contribution personnelle et travail d'équipe, puis nommer un écart à travailler.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Candidature et mobilité

Rédiger un CV qui montre ce que l'on sait faire



Le CV énumère des postes sans montrer ce que la personne sait réaliser pour l'emploi qu'elle vise.

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Repérer les attentes d'un poste
- Décrire une réalisation en termes concrets
- Hiérarchiser les informations sur une page de CV

Déroulement

01 Surligner les verbes et les contraintes d'une offre choisie.

02 Reprendre une ligne vague du CV et faire préciser le contexte, l'action personnelle et son résultat.

03 Faire relire deux versions à un pair et retenir celle qui rend l'expérience la plus compréhensible.

Ce que vous emportez

Une version ciblée du CV et une grille de relecture.

Rédiger un CV qui montre ce que l'on sait faire

Pour qui ?

Adultes en mobilité professionnelle ou en recherche d'emploi.

Prérequis

Apporter une offre ou un métier cible et quelques repères sur son parcours.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l'objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur un poste choisi, présenter un extrait de CV comportant deux réalisations reliées aux attentes. Le lecteur doit pouvoir retrouver le rôle personnel dans chacune.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Explorer ses choix au travail

Comparer deux pistes professionnelles par une enquête métier



Deux métiers vous attirent. Vous souhaitez parler aux professionnels et comparer leurs conditions de travail.

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Choisir des critères de comparaison
- Préparer un entretien avec un professionnel
- Identifier ce qu'il reste à vérifier

Déroulement

01 Décrire ce qui attire dans chaque métier et les conditions de travail qui comptent pour soi.

02 Transformer les suppositions en questions ouvertes et simuler un premier contact.

03 Croiser un témoignage, une offre d'emploi et un parcours d'accès pour préparer la suite.

Ce que vous emportez

Un guide d'enquête et un tableau de comparaison.

Comparer deux pistes professionnelles par une enquête métier

Pour qui ?

Adultes souhaitant développer une compétence utilisable dans leur vie professionnelle.

Prérequis

Avoir deux idées de métier ou accepter de travailler sur un exemple fourni.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l'objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre un guide de cinq questions, deux sources à consulter et une action datée pour chacune des pistes.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Explorer ses choix au travail

Comprendre les différences de personnalité au travail



Deux collègues interprètent différemment la même façon de travailler. Comment en parler sans enfermer chacun dans un profil ?

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Décrire une conduite en situation
- Distinguer un trait d'une étiquette
- Vérifier une interprétation avant d'agir

Déroulement

01 Comparer deux façons de se préparer à une réunion.

02 Explorer à partir des Big Five pourquoi un même comportement peut avoir plusieurs explications.

03 Formuler une question pour clarifier les préférences d'un collègue.

Ce que vous emportez

Une fiche d'observation et des questions de clarification.

Comprendre les différences de personnalité au travail

Pour qui ?

Adultes souhaitant développer une compétence utilisable dans leur vie professionnelle.

Prérequis

Aucun prérequis. L'atelier utilise des exemples fictifs et se déroule sans passation de test.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l'objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur une vignette nouvelle, produire deux explications compatibles avec les faits et une question permettant de les départager.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Explorer ses choix au travail

S’exprimer quand un échange devient difficile au travail



Vous avez une demande à faire à un collègue. Comment l’exprimer et vérifier ce qui a été compris ?

3 h 30 proposées · Sur devis TTC

Objectifs

- Décrire une situation sans attribuer d’intention
- Formuler une demande précise
- Vérifier ce que l’autre a compris

Déroulement

01 Comparer deux façons d’exprimer un désaccord au sujet d’un délai.

02 Écrire une ouverture avec un fait et une demande puis la jouer en binôme.

03 Observer l’effet de la reformulation et tester une seconde version.

Ce que vous emportez

Une trame de préparation d’échange et deux formulations essayées.

S’exprimer quand un échange devient difficile au travail

Pour qui ?

Adultes souhaitant développer une compétence utilisable dans leur vie professionnelle.

Prérequis

Aucun diplôme requis. Un exemple fictif permet de participer sans exposer sa situation.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Atelier en petit groupe, en présentiel ou en visioconférence selon la session proposée. 3 à 8 participants proposés.

Lieu

Métropole lilloise ou visioconférence. Adresse et horaires communiqués avec la proposition.

Accès et délai

Prendre contact pour préciser l’objectif. Recevoir le programme, le prix et les conditions avant engagement. Délai proposé de 2 à 4 semaines, à confirmer selon le groupe.

Prix et financement

Devis TTC par personne communiqué avant inscription. Financement personnel sur devis TTC. Un financement employeur suppose son accord préalable.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d’ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Psychologue du travail ou formateur en accompagnement des parcours. Nom communiqué avec la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

En simulation, énoncer un fait identifiable, formuler une demande réalisable et vérifier l’accord ou le point encore en discussion.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Orientation et accompagnements

Clarifier mes motivations professionnelles



Comprendre les conditions qui soutiennent ou freinent son engagement.

Parcours sur rendez-vous · 320 € TTC

Objectifs

- Comprendre les conditions qui soutiennent ou freinent son engagement.

Déroulement

01 Cadrer la demande.

02 Utiliser le questionnaire de motivation et rechercher des exemples vécus.

03 Comparer des options et définir les premières vérifications.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · accès Motiva Individual 2 · restitution de 90 min · fiche de critères de choix · trois pistes ou vérifications à engager.

Clarifier mes motivations professionnelles

Pour qui ?

Adultes en réflexion sur leur vie professionnelle.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min + restitution de 1 h 30 · questionnaire en autonomie. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

320 € TTC par personne. Financement personnel ou employeur sur devis.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

La personne formule ses critères prioritaires et trois pistes à vérifier.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Orientation et accompagnements

Construire mon orientation entre 16 et 25 ans



Un jeune hésite entre plusieurs voies. Les attentes familiales et les intérêts du jeune se confondent dans la demande.

3 séances de 1 h · 590 € TTC

Objectifs

- Comparer des voies de formation et choisir une démarche d'exploration.

Déroulement

01 Recueillir les intérêts et attentes propres du jeune.

02 Comparer des parcours, en séance et par recherches.

03 Retenir deux ou trois pistes et les démarches de vérification.

Ce que vous emportez

3 séances de 60 min · accès Which Career For Me · synthèse d'orientation · deux ou trois pistes argumentées · plan de vérification.

Construire mon orientation entre 16 et 25 ans

Pour qui ?

Jeunes de 16 à 25 ans et familles.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

3 séances de 1 h · questionnaire et recherches entre les séances. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

590 € TTC par jeune. Financement personnel ou employeur sur devis.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Le jeune explique ses critères de choix et sa prochaine démarche.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Orientation et accompagnements

Développer mes ressources émotionnelles au travail



Explorer une situation émotionnelle récurrente et essayer deux ajustements.

Parcours sur rendez-vous · 490 € TTC

Objectifs

- Explorer une situation émotionnelle récurrente et essayer deux ajustements.

Déroulement

01 Définir la situation cible.

02 Discuter les résultats du questionnaire avec le psychologue.

03 Choisir deux axes et examiner les essais lors du suivi.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · questionnaire EQ-i · restitution de 90 min · plan de développement sur deux axes · suivi de 45 min.

Développer mes ressources émotionnelles au travail

Pour qui ?

Adultes souhaitant travailler leurs réactions dans un contexte professionnel.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min + restitution de 1 h 30 + suivi de 45 min · questionnaire en autonomie. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

490 € TTC par personne. Financement personnel ou employeur sur devis.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Au rendez-vous de suivi, la personne décrit les essais, leurs effets perçus et les suites.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Orientation et accompagnements

Mieux comprendre mon fonctionnement au travail



Examiner des situations de travail à la lumière d'un profil de personnalité.

Parcours sur rendez-vous · 390 € TTC

Objectifs

- Examiner des situations de travail à la lumière d'un profil de personnalité.

Déroulement

01 Cadrer une question de travail.

02 Répondre au questionnaire puis confronter les résultats à des exemples personnels.

03 Identifier des actions à expérimenter.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · passation NEO-PI-3 · restitution de 90 min · synthèse personnalisée · trois actions à expérimenter.

Mieux comprendre mon fonctionnement au travail

Pour qui ?

Adultes souhaitant mieux comprendre leur fonctionnement au travail.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min + restitution de 1 h 30 · questionnaire en autonomie. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

390 € TTC par personne. Financement personnel ou employeur sur devis.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

La personne discute les points qui lui ressemblent et sélectionne trois essais.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Adapter un bilan à une situation de handicap



Une difficulté liée aux conditions de travail est interprétée très vite comme la nécessité de changer de métier.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Recueillir les besoins fonctionnels exprimés
- Explorer les exigences d'une activité
- Convenir des adaptations à vérifier

Déroulement

01 Partir du récit d'une journée de travail et distinguer les tâches soutenables.

02 Questionner deux environnements professionnels et leurs contraintes.

03 Construire avec la personne un plan de vérification des aménagements et des relais.

Ce que vous emportez

Une grille tâches-conditions-adaptations et un plan de relais.

Adapter un bilan à une situation de handicap

Pour qui ?

Consultants en bilan, conseillers en insertion ou maintien en emploi.

Prérequis

Accompagner des personnes dans leur orientation ou leur mobilité.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur un cas fictif, relier deux adaptations à des conditions de travail identifiées et prévoir une validation avec la personne et l'interlocuteur compétent.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Adapter un bilan au parcours d'un agent hospitalier



L'agent se dit épuisé par son poste. Il hésite entre changer de service, de métier ou de secteur.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer métier, affectation et conditions d'exercice
- Repérer des possibilités de mobilité
- Préparer les vérifications utiles à l'agent

Déroulement

01 Reconstruire deux situations de travail au sein d'un même établissement.

02 Comparer une mobilité interne et une piste externe selon les contraintes de la personne.

03 Préparer les questions aux interlocuteurs institutionnels.

Ce que vous emportez

Une carte de mobilité et une trame d'entretien pour le secteur hospitalier.

Adapter un bilan au parcours d'un agent hospitalier

Pour qui ?

Consultants bilan, psychologues et professionnels de la mobilité hospitalière.

Prérequis

Accompagner des mobilités ou des bilans de compétences.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

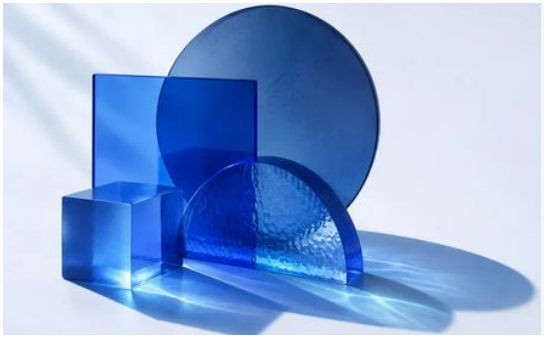
Établir un tableau à deux options avec une compétence transférable, une contrainte et un interlocuteur à consulter pour chacune.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Animer un groupe de discussion pour recueillir des représentations



Quelques voix dominent et le groupe produit peu d'informations exploitables.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Formuler une question d'exploration
- Faire participer les points de vue minoritaires
- Restituer les points d'accord et de divergence

Déroulement

01 Démarrer par l'exercice des trois mots et recueillir les premières représentations.

02 Conduire un groupe de discussion avec un observateur des prises de parole.

03 Regrouper les thèmes et faire valider la restitution par les participants.

Ce que vous emportez

Guide de focus group et grille de synthèse thématique.

Animer un groupe de discussion pour recueillir des représentations

Pour qui ?

Animateurs de collectifs, RH, formateurs.

Prérequis

Avoir une question à explorer auprès d'un groupe ou utiliser le cas proposé.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre une restitution comprenant au moins un point commun et un point de divergence, chacun rattaché aux propos recueillis.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Apprendre à animer un groupe d'analyse de pratiques



Un futur animateur voit le groupe conseiller, juger ou chercher le responsable. Il doit l'aider à revenir à la situation du collègue.

14 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Poser un cadre de confidentialité et de parole
- Conduire les étapes d'une analyse de type GEASE
- Rendre au narrateur le choix des suites

Déroulement

01 Poser le contrat et entraîner l'explicitation de la question du narrateur.

02 En petits groupes, distinguer questions de clarification, hypothèses et conseils.

03 Animer une séquence puis en analyser le déroulement avec des observateurs.

Ce que vous emportez

Un conducteur de GAP et une grille d'observation de l'animation.

Apprendre à animer un groupe d'analyse de pratiques

Pour qui ?

Psychologues, formateurs et professionnels amenés à faciliter un GAP.

Prérequis

Avoir une expérience d'animation de groupe ou d'accompagnement. Étude de situation au positionnement.

Durée, format et effectif

14 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Animer une séquence observée. La grille vérifie le respect du cadre, la circulation de la parole et la restitution du dernier choix au narrateur.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Conduire un bilan de compétences de bout en bout



Un consultant conduit des entretiens mais perd le fil entre la demande initiale, les investigations et la synthèse.

21 jours proposés · Sur devis HT

Objectifs

- Contractualiser un objectif de bilan
- Piloter une investigation ajustée à la personne
- Conclure par une synthèse et un plan d'action appropriés

Déroulement

01 Bloc 1, sept jours proposés. Analyser une demande, contractualiser le cadre confidentiel et s'entraîner aux entretiens.

02 Bloc 2, sept jours. Explorer activités, compétences, intérêts et conditions d'exercice. Superviser une enquête sur un cas fil rouge.

03 Bloc 3, sept jours. Confronter les pistes, conduire la conclusion, rédiger la synthèse et travailler le suivi.

Ce que vous emportez

Un dossier fil rouge, une synthèse relue et une grille d'autoévaluation professionnelle.

Conduire un bilan de compétences de bout en bout

Pour qui ?

Psychologues du travail, consultants débutants ou en prise de poste.

Prérequis

Avoir une pratique de la relation d'aide ou de l'entretien. Entretien de positionnement proposé.

Durée, format et effectif

21 jours proposés · 147 h sur une base de 7 h/jour. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Soutenir un dossier fictif. La grille vérifie les trois phases, la confidentialité, le lien entre objectifs et investigations et le choix des suites par le bénéficiaire.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Écouter, reformuler et faire émerger la demande en entretien



Donner un conseil, rassurer ou demander des précisions paraît aidant. Comment repérer ce que la réponse a produit chez l'autre ?

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Ouvrir un entretien semi-directif
- Distinguer empathie, sympathie et conseil
- Vérifier le sens d'une reformulation

Déroulement

01 Jouer la même amorce en trois rôles et observer l'effet des attitudes de Porter.

02 À partir d'un récit difficile, comparer une réponse de soutien et une reformulation empathique.

03 Reprendre l'entretien avec deux relances ouvertes et faire préciser la demande par la personne.

Ce que vous emportez

Trame d'ouverture et grille d'observation des relances.

Écouter, reformuler et faire émerger la demande en entretien

Pour qui ?

Étudiants en psychologie, puis professionnels de l'accompagnement.

Prérequis

Être amené à conduire des entretiens professionnels ou d'accompagnement.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Lors d'une simulation, laisser la personne développer son récit, vérifier le sens de ses mots et lui faire formuler sa priorité.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Éprouver une piste de reconversion par l'enquête métier



Le consultant entrevoit un diplôme pertinent avant que la personne ait formulé le moindre souhait de reprise d'études.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Formuler une hypothèse de métier ou de qualification
- Construire des questions d'enquête
- Comparer les éléments recueillis

Déroulement

01 Interroger l'origine d'une envie de qualification et les tâches qu'elle recouvre.

02 Préparer un entretien métier puis comparer ses réponses avec une annonce et un parcours d'accès.

03 Restituer les convergences, les contraintes et une prochaine vérification.

Ce que vous emportez

Guide d'enquête et fiche de comparaison des pistes.

Éprouver une piste de reconversion par l'enquête métier

Pour qui ?

Consultants bilan, conseillers en mobilité.

Prérequis

Accompagner des projets de mobilité, d'insertion ou de reconversion.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Produire une note sur deux sources différentes qui laisse à la personne la décision de retenir, modifier ou écarter sa piste.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Explorer les intérêts, les valeurs et les critères de choix



Une personne maîtrise un métier mais se demande pourquoi il lui coûte autant. Le nom d'un métier voisin ne suffit pas à éclairer son choix.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer intérêt et condition indispensable
- Hiérarchiser des critères avec la personne
- Comparer deux options de travail

Déroulement

01 Faire décrire des activités qui attirent ou qui rebutent.

02 Construire une grille personnelle de critères et en discuter les exceptions.

03 Confronter deux options à un même jeu de critères puis identifier la prochaine information à rechercher.

Ce que vous emportez

Une matrice de choix réutilisable en entretien.

Explorer les intérêts, les valeurs et les critères de choix

Pour qui ?

Consultants bilan, conseillers d'orientation et psychologues.

Prérequis

Pratiquer des entretiens d'orientation ou préparer cette fonction.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Expliquer une préférence à partir de trois critères exprimés par la personne et nommer une incertitude qui pourrait faire évoluer ce choix.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Faire émerger les compétences d'un récit de travail



Une fiche de poste dit ce qui était attendu. Le consultant veut comprendre ce que la personne faisait réellement et souhaite réutiliser.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Faire décrire un épisode précis
- Distinguer acquis, goûts et souhaits
- Relier chaque compétence à un indice

Déroulement

01 Faire raconter une activité réussie puis préciser le rôle personnel.

02 Classer les éléments déclarés, observés ou documentés et les questions ouvertes.

03 Relire la carte avec la personne et identifier ce qu'elle souhaite remobiliser.

Ce que vous emportez

Une grille activité-compétence et une trame de validation avec la personne.

Faire émerger les compétences d'un récit de travail

Pour qui ?

Consultants bilan, psychologues, conseillers en évolution professionnelle.

Prérequis

Pratiquer l'accompagnement ou conduire des entretiens.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

À partir d'un récit inédit, formuler deux compétences étayées et distinguer une préférence d'un savoir-faire démontré.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Faire raconter une expérience à partir d'une image



La personne décrit son travail par des généralités et peine à raconter une situation qui compte pour elle.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Formuler une consigne ouverte
- Faire expliciter le choix d'une image
- Relier les mots de la personne à une expérience

Déroulement

01 Choisir des visuels dont l'usage est autorisé et préparer une consigne.

02 Relancer en s'appuyant sur les mots du narrateur.

03 Comparer deux reformulations et demander au narrateur de corriger l'interprétation.

Ce que vous emportez

Une consigne de médiation et une fiche de relances.

Faire raconter une expérience à partir d'une image

Pour qui ?

Consultants bilan et psychologues qui conduisent des entretiens.

Prérequis

Conduire des entretiens ou des groupes d'accompagnement.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Conduire un échange court et restituer une situation de travail que la personne reconnaît dans ses propres termes.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Accompagnement des parcours

Rédiger une synthèse de bilan utile à la décision



Le consultant doit produire un historique partageable et conserver, dans ses notes de travail, une hypothèse encore fragile.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Sélectionner les faits utiles
- Expliciter le degré de certitude
- Rédiger un plan compréhensible par son destinataire

Déroulement

01 Examiner deux extraits de synthèses fictives.

02 Réécrire des affirmations générales en les reliant à une activité ou à un propos attribué.

03 Relire avec un pair la pertinence des destinataires, des informations et des étapes retenues.

Ce que vous emportez

Trame de synthèse et grille de relecture confidentielle.

Rédiger une synthèse de bilan utile à la décision

Pour qui ?

Psychologues et consultants en bilan.

Prérequis

Connaître les étapes du bilan de compétences ou avoir suivi une initiation.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre un extrait où le lecteur retrouve une source, une hypothèse et une décision exprimée par le bénéficiaire, puis le calendrier de vérification.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Construire un plan d'action sur la motivation de mon équipe



Identifier collectivement des améliorations possibles du travail.

Parcours sur rendez-vous · 1 790 € HT

Objectifs

- Identifier collectivement des améliorations possibles du travail.

Déroulement

01 Préciser la demande avec le commanditaire.

02 Conduire les restitutions individuelles prévues.

03 Rassembler des thèmes collectifs non attributifs et choisir des actions.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · jusqu'à 6 accès · restitution individuelle de 30 min par personne · atelier de 3 h · synthèse collective non attributive · plan de trois actions.

Construire un plan d'action sur la motivation de mon équipe

Pour qui ?

Équipe de quatre à six personnes et responsable.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min · jusqu'à 6 restitutions de 30 min · atelier collectif de 3 h. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. 4 à 6 personnes.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

1 790 € HT par groupe de 4 à 6 personnes. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Le groupe choisit trois actions et un mode de suivi.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Décider et faire participer mon équipe avec discernement



Clarifier comment faire participer son équipe à deux décisions concrètes.

Parcours sur rendez-vous · 650 € HT

Objectifs

- Clarifier comment faire participer son équipe à deux décisions concrètes.

Déroulement

01 Cadrer les décisions en jeu.

02 Confronter les résultats du LJI-2 aux marges réelles de participation.

03 Préparer et discuter deux décisions lors d'une séance d'application.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · passation LJI-2 · restitution de 90 min · séance de 60 min · fiche de préparation de deux décisions managériales.

Décider et faire participer mon équipe avec discernement

Pour qui ?

Managers et responsables d'équipe.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min + restitution de 1 h 30 + séance d'application de 1 h. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

650 € HT par manager. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Le manager précise qui décide, qui contribue et comment annoncer chaque choix.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Éclairer un recrutement ou une mobilité de cadre



Éclairer une décision de recrutement ou de mobilité avec des indices liés au poste.

Parcours sur rendez-vous · 850 € HT

Objectifs

- Éclairer une décision de recrutement ou de mobilité avec des indices liés au poste.

Déroulement

01 Cadrer la question de poste.

02 Conduire l'entretien et discuter un outil pertinent avec le candidat.

03 Restituer une synthèse professionnelle selon les modalités convenues.

Ce que vous emportez

Cadrage poste de 45 min · entretien de 60 min · un outil adapté · restitution candidat de 90 min · synthèse professionnelle · retour entreprise de 45 min.

Éclairer un recrutement ou une mobilité de cadre

Pour qui ?

Employeur, service RH et candidat à un poste de cadre.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage entreprise 45 min · entretien candidat 1 h · restitution candidat 1 h 30 · retour entreprise 45 min. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

850 € HT pour un poste et un candidat. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Le commanditaire retrouve les indices, leurs limites et les points à vérifier.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Évaluer de futurs cadres en situation de management



Un candidat connaît le discours managérial. L'employeur veut observer ce qu'il fait au cours d'un échange concret.

Parcours sur rendez-vous · Sur devis HT

Objectifs

- Observer des conduites managériales dans une mise en situation liée au poste.

Déroulement

01 Définir les attendus avec le commanditaire.

02 Conduire une mise en situation et recueillir des observations indépendantes.

03 Croiser et restituer les éléments dans le périmètre annoncé au candidat.

Ce que vous emportez

Une restitution étayée par des observations et des axes à vérifier.

Évaluer de futurs cadres en situation de management

Pour qui ?

Services RH et candidats à des responsabilités d'encadrement.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Durée et rythme à convenir au cadrage. Dispositif convenu avec le service RH, avec mise en situation observée. Effectif déterminé au cadrage.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

Devis HT au commanditaire. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

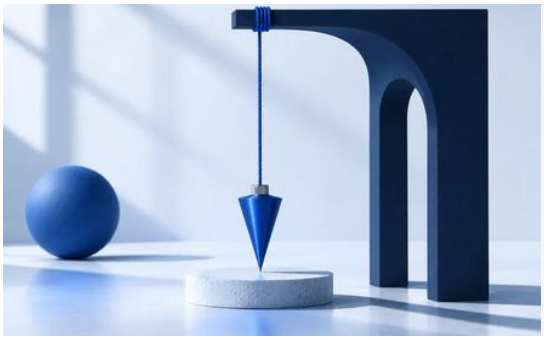
Une revue collégiale documente les observations et les limites de l'appréciation.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Renforcer ma posture de manager



Travailler sa posture à partir d'échanges professionnels récents.

Parcours sur rendez-vous · 650 € HT

Objectifs

- Travailler sa posture à partir d'échanges professionnels récents.

Déroulement

01 Définir une situation cible.

02 Restituer le questionnaire et préparer un échange réel.

03 Reprendre les essais dans deux séances d'application.

Ce que vous emportez

Cadrage de 30 min · EQ-i Leadership · restitution de 90 min · deux séances de 60 min · plan de développement du manager.

Renforcer ma posture de manager

Pour qui ?

Managers en exercice.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Cadrage de 30 min + restitution de 1 h 30 + 2 séances d'application de 1 h. Sur rendez-vous en présentiel ou en visio, modalités convenues lors du cadrage. Individuel.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

650 € HT par manager. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

Le manager compare deux façons d'intervenir et arrête une suite.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Interventions auprès des organisations

Travailler en groupe une situation de pratique qui se répète



La même difficulté revient en réunion et chacun propose sa solution avant que le collègue ait pu expliquer ce qui le gêne.

Parcours sur rendez-vous · Sur devis HT

Objectifs

- Examiner collectivement une situation vécue et rendre à son auteur le choix d'une suite.

Déroulement

01 Poser le cadre de discrétion et la question du narrateur.

02 Clarifier les faits, partager les hypothèses et écouter plusieurs lectures.

03 Rendre la parole au narrateur et identifier ce qu'il souhaite essayer.

Ce que vous emportez

Des pistes que les participants peuvent éprouver et un retour sur le cadre collectif.

Travailler en groupe une situation de pratique qui se répète

Pour qui ?

Équipes et professionnels confrontés à des situations de travail récurrentes.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Durée et rythme à convenir au cadrage. Groupe en présentiel ou en visio selon le cadre convenu. Rythme et cycle arrêtés avec l'équipe. Effectif déterminé au cadrage.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

Devis HT au commanditaire. Commande de la structure selon devis ou convention.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Restitution de prestation. Aucun titre ou diplôme délivré par ce dispositif.

Évaluation et suivi

À la clôture, le narrateur formule les éclairages utiles. Le groupe revient sur le fonctionnement du dispositif.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Méthodes du cabinet et des partenaires

Automatiser et contrôler une tâche administrative de formation



Le passage du devis à la commande puis à la facture comporte des ressaisies. Il faut vérifier qu'un événement produit la bonne pièce une seule fois.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Cartographier les étapes d'un flux
- Choisir les points de contrôle humain
- Tester les échecs et la reprise

Déroulement

01 Modéliser l'arrivée d'une demande et l'enregistrement d'une pièce.

02 Tester un dossier complet, un doublon et une pièce manquante sur des données fictives.

03 Rapprocher les identifiants et vérifier que la reprise conserve le bon état du dossier.

Ce que vous emportez

Un schéma de flux et une grille de tests.

Automatiser et contrôler une tâche administrative de formation

Pour qui ?

Petits organismes de formation, responsables administratifs.

Prérequis

Connaître un circuit administratif de son organisme. Cas fictif fourni.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre un scénario de test comprenant un cas normal, un cas d'erreur et une reprise vérifiée, avec une trace pour chacun.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Méthodes du cabinet et des partenaires

Lire un appel d'offres et décider d'y répondre



Un marché semble intéressant. Le volume, les compétences attendues ou les délais rendent pourtant l'engagement incertain.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Repérer les attendus et les échéances
- Distinguer plafond et volume garanti
- Argumenter une décision de candidature

Déroulement

01 Lire les pièces d'une consultation fictive et relever le service demandé.

02 Comparer volumes, calendrier et ressources réellement disponibles.

03 Préparer une décision motivée et les questions à transmettre à l'acheteur.

Ce que vous emportez

Une grille de lecture et une note de décision.

Lire un appel d'offres et décider d'y répondre

Pour qui ?

Responsables d'organismes de formation, psychologues en groupement.

Prérequis

Participer à des réponses commerciales ou à la coordination d'un organisme.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre une note de décision avec trois exigences sourcées, une incertitude et une appréciation des capacités de production.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Méthodes du cabinet et des partenaires

Organiser la traçabilité d'un bilan avec ses consultants



Un dossier contient entretiens, questionnaires et synthèse, mais le lien entre les objectifs convenus, les activités et la conclusion est difficile à suivre.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Relier une trace à son usage
- Organiser la remise et le classement des documents
- Identifier les pièces manquantes dans un dossier

Déroulement

01 Suivre un dossier fictif du planning initial à la conclusion.

02 Choisir les traces utiles et convenir avec les intervenants de leur mode de transmission.

03 Tester le contrôle sur un dossier incomplet en respectant le périmètre des informations partageables.

Ce que vous emportez

Une grille de contrôle et un circuit de remise des pièces.

Organiser la traçabilité d'un bilan avec ses consultants

Pour qui ?

Responsables de petits centres de bilan et consultants partenaires.

Prérequis

Coordonner des bilans ou intervenir pour un centre de bilan.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Retrouver deux pièces attendues, expliquer leur rôle et demander une correction ciblée sans transmettre le contenu confidentiel du bilan.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Méthodes du cabinet et des partenaires

Préparer une intervention commune entre psychologues



Un psychologue souhaite rejoindre un groupement pour accéder à une mission qu'il n'assumerait pas seul.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Définir les contributions complémentaires
- Préciser la répartition des rôles
- Formaliser les engagements avant une réponse commune

Déroulement

01 Lire une demande collective et repérer les compétences à réunir.

02 Répartir interventions, interlocuteurs et décisions dans un binôme.

03 Produire une courte note d'accord avec un point de coordination.

Ce que vous emportez

Un canevas de coopération et une fiche de coordination.

Préparer une intervention commune entre psychologues

Pour qui ?

Psychologues libéraux qui souhaitent collaborer avec un cabinet ou d'autres praticiens.

Prérequis

Exercer ou préparer un partenariat professionnel.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter une répartition où chaque tâche, livrable et point de décision a un responsable identifié.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Méthodes du cabinet et des partenaires

Relire une proposition d'IA lors de la préparation d'un bilan



Un outil produit un portrait plausible, mais le consultant doit savoir sur quels faits reposent les propositions qu'il va discuter.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Limiter les informations confiées à l'outil
- Repérer une inférence non étayée
- Justifier chaque élément retenu dans un écrit

Déroulement

01 Définir une question et préparer un jeu de données fictives minimal.

02 Comparer la réponse générée avec le récit source, puis repérer les compétences supposées.

03 Réécrire un extrait et expliquer les décisions de conservation ou de retrait.

Ce que vous emportez

Une grille de vérification de source et un extrait révisé.

Relire une proposition d'IA lors de la préparation d'un bilan

Pour qui ?

Consultants et psychologues du travail utilisateurs de l'IA.

Prérequis

Connaître le déroulement d'un bilan. Travail exclusif sur dossiers fictifs en formation.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

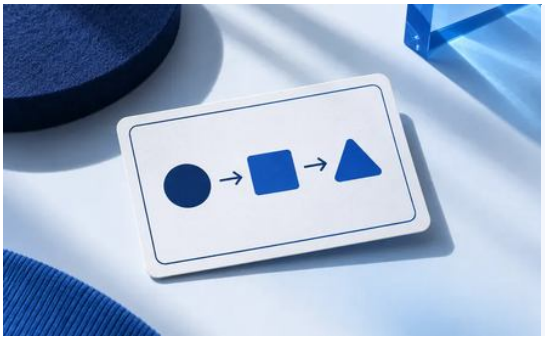
Contrôler un écrit contenant des ajouts fictifs, relever les éléments sans source et justifier une version corrigée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Adapter une consigne quand la pression gêne l'apprentissage



Un apprenant réussit seul puis se bloque devant l'évaluateur. La tentation est de conclure qu'il manque de compétence.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Repérer la source de pression
- Distinguer difficulté de tâche et conditions d'exercice
- Ajuster la consigne puis observer un nouvel essai

Déroulement

01 Réaliser une tâche courte sous deux contraintes différentes.

02 Recueillir le vécu de l'apprenant et relever ce qui a modifié sa conduite.

03 Réécrire la consigne et vérifier les effets de sa nouvelle version.

Ce que vous emportez

Une fiche de comparaison de deux consignes.

Adapter une consigne quand la pression gêne l'apprentissage

Pour qui ?

Formateurs d'adultes, tuteurs, enseignants de la conduite.

Prérequis

Animer ou préparer des situations d'apprentissage.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur une micro-séquence, justifier un ajustement de consigne et produire un indice permettant d'en apprécier l'effet.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Coanimer un groupe qui participe peu



La présence est imposée ou peu choisie. Le formateur doit ouvrir la discussion tout en maintenant le cadre du groupe.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Répartir les rôles du binôme
- Accueillir une objection et recueillir plusieurs voix
- Ajuster l'activité quand les moyens sont limités

Déroulement

01 Préparer une activité avec peu de matériel et organiser une collecte rapide des avis.

02 Jouer une ouverture face à un groupe réticent et observer les interventions des deux animateurs.

03 Comparer les points de vue recueillis puis organiser un relais entre coanimateurs.

Ce que vous emportez

Une feuille de route de coanimation et une variante sans équipement numérique.

Coanimer un groupe qui participe peu

Pour qui ?

Binômes d'animateurs, formateurs en contexte contraint.

Prérequis

Intervenir en binôme ou préparer une coanimation.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Conduire une micro-séquence où le binôme passe la main explicitement, recueille au moins deux points de vue et les réutilise dans la discussion.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Concevoir et débriefer une mise en situation



Un jeu de rôle a plu mais les participants peinent à dire ce qu'ils feront différemment au travail.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Choisir un geste professionnel
- Construire une situation où il devient observable
- Conduire un débriefing suivi d'un nouvel essai

Déroulement

01 Décrire le geste en conditions réelles puis choisir ce qui peut être simulé.

02 Rédiger une consigne, répartir les rôles et recueillir les observations avant de commenter.

03 Organiser la reprise en faisant varier un paramètre de la situation.

Ce que vous emportez

Un scénario, une grille d'observation et trois questions de débriefing.

Concevoir et débriefer une mise en situation

Pour qui ?

Formateurs internes, enseignants, concepteurs pédagogiques.

Prérequis

Former, tutorer ou préparer une séquence pédagogique.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Faire tester le scénario par un pair. Celui-ci doit pouvoir nommer le geste attendu, un indice observé et la modification issue du débriefing.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Réguler un désaccord en situation de formation



Une contestation publique risque de fermer la discussion ou de mettre un participant en difficulté devant le groupe.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Identifier l'objet de l'opposition
- Poser un cadre de discussion
- Relancer le travail du groupe

Déroulement

01 Repérer ce qui est contesté dans trois scènes pédagogiques.

02 Jouer la réponse du formateur en distinguant objection sur le fond et atteinte au cadre collectif.

03 Reprendre l'objectif de formation et vérifier l'accord sur la suite.

Ce que vous emportez

Une fiche de régulation et un plan de reprise pédagogique.

Réguler un désaccord en situation de formation

Pour qui ?

Formateurs d'adultes, coordinateurs pédagogiques.

Prérequis

Intervenir auprès de groupes d'apprenants.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

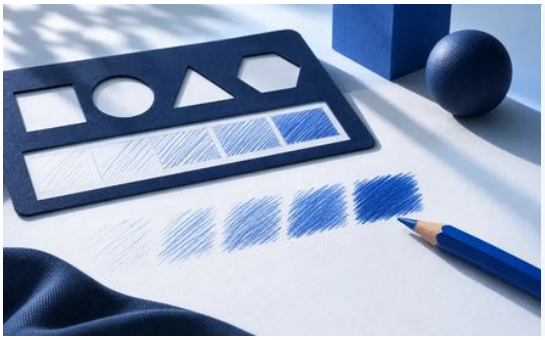
Sur une scène nouvelle, décrire le désaccord, restaurer une règle d'échange et obtenir une reprise explicite de la tâche.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Renforcer le sentiment d'efficacité par un retour précis



Après un échec, une personne conclut qu'elle est incapable. Un encouragement général ne lui donne rien à essayer.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Identifier une réussite observable
- Relier le retour au geste réalisé
- Convenir d'un prochain essai à la portée de la personne

Déroulement

01 Comparer plusieurs réponses à un apprenant qui dit ne pas être capable.

02 Reconstituer les conditions d'une réussite partielle et la décrire précisément.

03 Rejouer le retour en donnant à l'apprenant le choix d'une prochaine étape.

Ce que vous emportez

Un canevas de feedback et une échelle d'essais progressifs.

Renforcer le sentiment d'efficacité par un retour précis

Pour qui ?

Formateurs, tuteurs, managers de proximité.

Prérequis

Accompagner ou encadrer des personnes en apprentissage.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Produire un retour qui décrit le geste, vérifie l'interprétation de la personne et débouche sur un essai observable.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Soutenir l'engagement d'un apprenant



Une personne exécute une tâche pour obtenir la récompense et abandonne dès que la contrainte disparaît.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer plusieurs raisons de s'engager
- Repérer une marge de choix
- Modifier une activité pour encourager l'autonomie

Déroulement

01 Comparer les raisons d'agir de deux apprenants dans la même tâche.

02 Relire la consigne au regard de l'autonomie, du sentiment de compétence et de la relation au groupe.

03 Tester une variante et faire expliciter le choix d'action.

Ce que vous emportez

Une fiche de transformation d'activité.

Soutenir l'engagement d'un apprenant

Pour qui ?

Formateurs d'adultes, enseignants et tuteurs.

Prérequis

Animer, enseigner ou tutorer.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter une activité modifiée et identifier le levier mobilisé, un choix réel pour l'apprenant et un indice d'engagement à observer.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Pédagogie des adultes

Transformer une ressource scientifique en exercice de formation



Des centaines de pages restent peu mobilisables en salle.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Évaluer la portée d'un résultat
- En tirer une question d'apprentissage
- Concevoir une activité qui en respecte les limites

Déroulement

01 Lire un extrait en distinguant question, méthode et limites.

02 Transformer une idée en une situation que l'apprenant peut explorer.

03 Tester l'exercice et corriger les conclusions qui dépassent ce que la source autorise.

Ce que vous emportez

Une fiche de lecture et un exercice pédagogique sourcé.

Transformer une ressource scientifique en exercice de formation

Pour qui ?

Formateurs voulant structurer leur veille et leurs exercices.

Prérequis

Préparer des contenus de formation et pouvoir apporter un article ou utiliser celui fourni.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Remettre une fiche où le lien entre source, consigne et conclusion est explicite et où au moins une limite est expliquée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Choisir et discuter une épreuve de raisonnement



Un commanditaire demande un « test de logique » sans préciser quelle exigence du poste il souhaite examiner.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Relier la question du poste à une aptitude
- Contrôler les conditions de passation
- Nuancer une interprétation

Déroulement

01 Comparer les demandes de deux postes fictifs.

02 Analyser la portée des résultats selon les conditions d'administration.

03 Formuler une conclusion prudente à partir de plusieurs indices professionnels.

Ce que vous emportez

Une fiche de décision sur l'usage d'une épreuve.

Choisir et discuter une épreuve de raisonnement

Pour qui ?

Psychologues évaluateurs et consultants en recrutement.

Prérequis

Disposer des qualifications requises pour les outils employés dans son activité.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Dans un cas fictif, justifier une épreuve, citer une limite de passation et proposer une vérification complémentaire.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Concevoir une mise en situation de recrutement et calibrer les observateurs



Deux évaluateurs regardent la même scène managériale et ne retiennent pas les mêmes indices.

14 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Traduire une activité du poste en scénario
- Définir des comportements observables
- Harmoniser des cotations indépendantes

Déroulement

01 Choisir une activité critique et écrire une consigne identique pour tous.

02 Jouer le scénario et recueillir deux cotations indépendantes.

03 Examiner les écarts, réviser les ancrages de la grille puis rejouer une séquence.

Ce que vous emportez

Scénario d'assessment, grille de cotation et consignes au jury.

Concevoir une mise en situation de recrutement et calibrer les observateurs

Pour qui ?

Recruteurs, psychologues et membres de jury.

Prérequis

Connaître le poste cible ou disposer d'une fiche de poste.

Durée, format et effectif

14 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

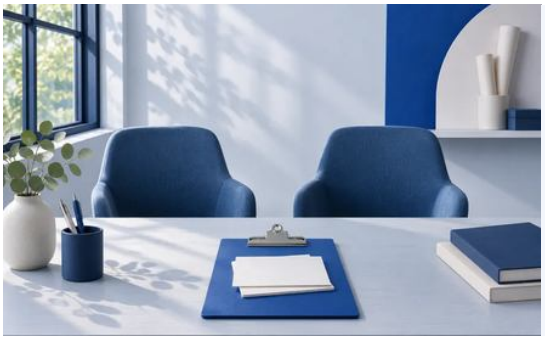
Le dispositif remis comprend une consigne, deux critères observables et un traitement argumenté d'un désaccord entre observateurs.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Conduire un entretien de recrutement structuré



Deux candidats laissent de bonnes impressions pour des raisons différentes. Le jury doit pouvoir expliquer son choix.

7 h · 1 490 € HT

Objectifs

- Transformer les attentes du poste en critères
- Mener un entretien comparable entre candidats
- Étayer l'avis par des faits

Déroulement

01 Construire une grille à partir d'une fiche de poste.

02 Jouer un entretien et demander un exemple concret quand la réponse reste générale.

03 Comparer deux dossiers à l'aide des mêmes critères et rédiger un avis motivé.

Ce que vous emportez

Guide d'entretien, grille de critères et trame de synthèse.

Conduire un entretien de recrutement structuré

Pour qui ?

Managers recruteurs, professionnels RH, jurys.

Prérequis

Contribuer à des recrutements ou s'y préparer.

Durée, format et effectif

À distance, deux classes virtuelles synchrones de 3 h 30 hors pauses. 2 à 8 participants, groupe intra.

Lieu

Classe virtuelle. Ordinateur avec microphone et connexion internet. Test de connexion et lien de session avant le démarrage.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

1 490 € HT par groupe intra de 2 à 8 personnes. Achat par l'entreprise sur fonds propres, selon la fiche du catalogue.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

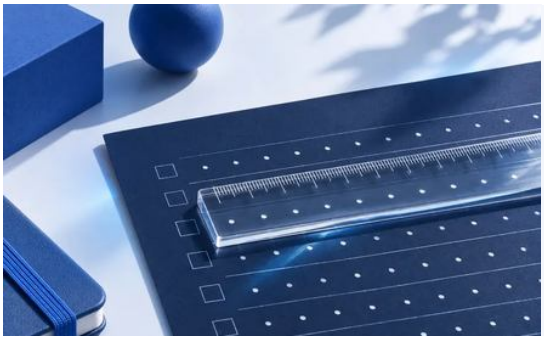
Produire deux questions liées au poste et un avis qui rattache chaque appréciation à une réponse ou à un comportement observé.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Contrôler une feuille de cotation psychométrique



Une grille papier mal lue ou une réponse ambiguë peut passer inaperçue dans un total calculé automatiquement.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Retracer un calcul jusqu'à sa source
- Tester les cas limites
- Consigner et corriger un écart

Déroulement

01 Lire le calcul d'une échelle pédagogique fictive.

02 Tester une valeur manquante, une inversion et une borne.

03 Comparer un calcul manuel indépendant et le résultat du tableur avant de valider une correction.

Ce que vous emportez

Un jeu de contrôle et une fiche de vérification des calculs.

Contrôler une feuille de cotation psychométrique

Pour qui ?

Psychologues utilisateurs de tests, intervenants en psychométrie.

Prérequis

Maîtriser les fonctions de base d'un tableur et être autorisé à traiter l'outil concerné.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

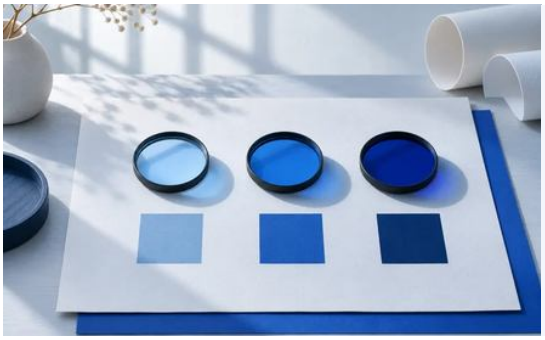
Détecter une anomalie injectée, expliquer sa cause et produire un test reproductible sur données fictives.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Limiter les biais et accorder les critères d'un jury



Deux personnes évaluent la même prestation mais n'ont pas donné le même sens au mot « autonomie ».

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer observation et interprétation
- Repérer un effet de première impression
- Justifier une cotation commune

Déroulement

01 Coter individuellement une prestation enregistrée ou jouée.

02 Comparer les notes anonymisées et rechercher les indices qui les expliquent.

03 Réécrire un critère ambigu et tester la nouvelle grille sur un second cas.

Ce que vous emportez

Une grille étalonnée et une procédure de comparaison des avis.

Limiter les biais et accorder les critères d'un jury

Pour qui ?

Formateurs évaluateurs, jurys, recruteurs.

Prérequis

Évaluer des personnes en recrutement, en formation ou en mobilité.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Justifier deux cotations par des observations concrètes et signaler un élément qui pourrait modifier le jugement.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Repérer les stéréotypes dans un jugement professionnel



L'étiquette attribuée à une personne conduit le groupe à donner un même sens à tous ses comportements.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Repérer une attribution hâtive
- Formuler des explications concurrentes
- Choisir une question de vérification

Déroulement

01 Comparer les avis produits à partir de portraits volontairement incomplets.

02 Retrouver les indices ayant orienté le jugement et proposer d'autres lectures.

03 Reprendre les décisions après ajout d'une information contradictoire.

Ce que vous emportez

Une grille d'examen des hypothèses.

Repérer les stéréotypes dans un jugement professionnel

Pour qui ?

Formateurs, recruteurs, jurys, équipes d'accompagnement.

Prérequis

Apporter une situation de jugement ou utiliser le cas fourni.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur un portrait inédit, produire deux hypothèses plausibles et une question liée au travail qui permet de les départager.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Recrutement et évaluation

Restituer un profil psychométrique en entretien



La personne conteste son profil, ou son récit et ses résultats de personnalité, de motivation ou d'intelligence émotionnelle semblent diverger.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Justifier le choix d'un outil
- Transformer un résultat en hypothèse
- Restituer ses limites avec la personne

Déroulement

01 Relier une demande de travail à la dimension effectivement mesurée.

02 Préparer une restitution à partir d'un profil fictif et rechercher un contre-exemple.

03 Mener un entretien lorsque la personne se reconnaît partiellement dans le résultat.

Ce que vous emportez

Un canevas de restitution et une grille de prise en compte du contexte.

Restituer un profil psychométrique en entretien

Pour qui ?

Psychologues du travail et consultants utilisateurs des outils concernés.

Prérequis

Être psychologue ou utilisateur autorisé des instruments abordés. Cas fictif fourni.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter un résultat, expliciter sa portée, solliciter une situation contraire et reformuler l'hypothèse après l'échange.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Références de parcours

Accueillir des étudiants en stage de psychologie du travail



Un étudiant connaît les concepts mais peine à comprendre ce que fait un psychologue dans une journée de cabinet.

Selon la convention de stage · Sur convention

Finalité

- Observer le travail d'un psychologue et discuter les choix professionnels.

Déroulement

01 Définir le cadre du stage avec l'université.

02 Observer les activités accessibles et discuter les décisions prises.

03 Faire le point avec le tuteur dans le cadre de la convention.

Documents associés

Les documents et le bilan de stage prévus dans la convention.

Accueillir des étudiants en stage de psychologie du travail

Pour qui ?

Universités et étudiants en psychologie.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

Selon la convention de stage. Accueil en cabinet, dans les limites prévues par la convention. Effectif déterminé au cadrage.

Lieu

Lieu et coordonnées précisés au premier échange selon la demande et les conditions d'accueil.

Accès et délai

Prise de contact puis cadrage et proposition écrite. Le délai dépend du calendrier convenu avec les participants.

Prix et financement

Conditions fixées par la convention universitaire. Convention de stage à examiner avec l'université.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Stage conventionné. Validation éventuelle par l'établissement.

Évaluation et suivi

Le suivi et les éventuelles évaluations relèvent de la convention universitaire.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Références de parcours

Coanimer un stage de sensibilisation à la sécurité routière



Un centre a besoin d'un psychologue pour coanimer un groupe de conducteurs aux attentes et aux motifs de présence différents.

2 jours consécutifs dans le cadre réglementé · Sur convention

Finalité

- Mobiliser l'expérience de coanimation dans le dispositif réglementé.

Déroulement

01 Cadrer le rôle de chaque membre du binôme avec le centre.

02 Animer les échanges sur les représentations et les situations de conduite.

03 Suivre les modalités de clôture du stage prévues par le centre.

Documents associés

Les documents établis par le centre selon le dispositif applicable.

Coanimer un stage de sensibilisation à la sécurité routière

Pour qui ?

Centres organisateurs de stages de sensibilisation à la sécurité routière.

Prérequis

Vérification de la demande, du contexte et du consentement au premier échange.

Durée, format et effectif

2 jours consécutifs dans le cadre réglementé. En présentiel, sous la responsabilité du centre organisateur agréé. Effectif déterminé au cadrage.

Lieu

Lieu indiqué par le centre organisateur agréé.

Accès et délai

Référence d'activité pour les centres. Capacité du binôme, calendrier et conditions à vérifier avec le centre agréé.

Prix et financement

Intervention du binôme selon accord avec le centre. Conditions et inscription communiquées par le centre organisateur.

Positionnement

Préciser la demande, les destinataires de la restitution et les limites de partage avant de commencer.

Méthodes et moyens

Entretiens ou échanges guidés, supports choisis au regard de la demande et restitution en fin de prestation.

Encadrement

Professionnel de la psychologie du travail ou intervenant compétent désigné au cadrage.

Reconnaissance

Le centre agréé traite les suites réglementaires du stage.

Évaluation et suivi

Le centre organisateur assure le suivi réglementaire et délivre les documents applicables.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Accompagner une équipe pendant un changement



Une réorganisation suscite des réactions différentes et les managers ne savent plus ce qu'ils doivent décider, expliquer ou discuter.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Identifier les effets du changement sur le travail
- Distinguer décisions prises et marges de discussion
- Préparer une concertation

Déroulement

01 Cartographier les effets d'une réorganisation sur une journée de travail.

02 Recueillir en sous-groupes les questions d'une équipe et les classer selon la marge d'action.

03 Simuler une réunion et organiser un retour sur un point encore incertain.

Ce que vous emportez

Une carte des effets et un plan de concertation.

Accompagner une équipe pendant un changement

Pour qui ?

Équipes d'encadrement, responsables de transformation.

Prérequis

Avoir une situation de transformation à étudier, réelle ou proposée en séance.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter un plan qui nomme une contrainte, un choix encore ouvert, un interlocuteur et la manière de recueillir les effets du changement.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Analyser les difficultés récurrentes du travail avec l'équipe



Des tensions sont attribuées aux personnes alors que le travail ou les rôles organisent les frictions.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Décrire une difficulté récurrente
- Comparer plusieurs explications organisationnelles
- Concevoir un ajustement observable

Déroulement

01 Reconstruire le déroulement d'une tâche qui mobilise des reprises fréquentes.

02 Repérer les informations manquantes et les contraintes selon les métiers.

03 Choisir un essai limité et une mesure simple pour juger son effet.

Ce que vous emportez

Une fiche d'analyse du travail et un protocole d'essai.

Analyser les difficultés récurrentes du travail avec l'équipe

Pour qui ?

RH, managers, intervenants en psychologie du travail.

Prérequis

Pouvoir décrire une activité collective ou utiliser le cas fourni.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

À partir d'une situation de travail, documenter une cause possible, un élément à vérifier et un essai assorti d'une date de bilan.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Comprendre et soutenir la motivation de son équipe



Une personne semble se désengager. Son manager hésite entre modifier ses missions, la relancer ou simplement l'écouter.

7 h · 1 490 € HT

Objectifs

- Distinguer intérêt, motivation et satisfaction
- Explorer les raisons d'un désengagement
- Choisir un ajustement à essayer

Déroulement

01 Comparer deux situations où un même comportement a des causes possibles différentes.

02 Conduire un entretien en binôme sur les conditions de travail et les marges de choix.

03 Construire avec le collaborateur une expérimentation et décider comment en suivre les effets.

Ce que vous emportez

Guide d'entretien, grille des leviers de motivation et plan d'expérimentation.

Comprendre et soutenir la motivation de son équipe

Pour qui ?

Managers de proximité, responsables RH.

Prérequis

Exercer ou préparer une fonction d'encadrement ou d'appui RH.

Durée, format et effectif

À distance, deux classes virtuelles synchrones de 3 h 30 hors pauses. 2 à 8 participants, groupe intra.

Lieu

Classe virtuelle. Ordinateur avec microphone et connexion internet. Test de connexion et lien de session avant le démarrage.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

1 490 € HT par groupe intra de 2 à 8 personnes. Achat par l'entreprise sur fonds propres, selon la fiche du catalogue.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Dans un entretien simulé, poser deux questions ouvertes, vérifier l'hypothèse avec le collaborateur et convenir d'un essai accompagné d'un indicateur.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Décider, consulter et déléguer avec discernement



Un responsable consulte son équipe alors qu'il a déjà tranché, ou délègue une décision dont il devra répondre seul.

7 h · 1 490 € HT

Objectifs

- Choisir un degré de participation
- Expliciter qui décide et dans quelles limites
- Organiser le suivi d'une délégation

Déroulement

01 Examiner trois décisions qui diffèrent par leur urgence et les informations disponibles.

02 Comparer les conséquences d'une consultation et d'une délégation.

03 Donner un mandat à un collègue et lui faire reformuler son autonomie et son point de retour.

Ce que vous emportez

Grille de décision et trame de délégation.

Décider, consulter et déléguer avec discernement

Pour qui ?

Managers de proximité, responsables de service.

Prérequis

Exercer ou préparer des responsabilités d'encadrement.

Durée, format et effectif

À distance, deux classes virtuelles synchrones de 3 h 30 hors pauses. 2 à 8 participants, groupe intra.

Lieu

Classe virtuelle. Ordinateur avec microphone et connexion internet. Test de connexion et lien de session avant le démarrage.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

1 490 € HT par groupe intra de 2 à 8 personnes. Achat par l'entreprise sur fonds propres, selon la fiche du catalogue.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur un cas inédit, justifier le mode de décision et produire un mandat indiquant résultat attendu, limites, ressources et date de suivi.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Faire face aux incivilités dans la relation avec le public



Un échange agressif escalade et les relais sont flous.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Repérer les signes d'escalade
- Poser une limite compréhensible
- Solliciter un relais et consigner les faits

Déroulement

01 Reprendre un échange d'accueil où une demande ne peut être satisfaite.

02 Tester en binôme une reformulation, une limite et une solution accessible.

03 Identifier à quel moment appliquer la procédure locale de relais et organiser le retour d'expérience.

Ce que vous emportez

Une fiche de formulation et une trame de retour d'incident.

Faire face aux incivilités dans la relation avec le public

Pour qui ?

Encadrants et équipes en contact avec le public.

Prérequis

Exercer au contact de clients ou d'usagers, ou encadrer une équipe d'accueil.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Sur une vignette d'accueil, expliquer la limite, choisir le relais prévu par la structure et rédiger un compte rendu factuel.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Gérer les incivilités dans un environnement professionnel · projet RS7259



Un échange agressif escalade et les relais sont flous.

14 h proposées, hors épreuves du certificateur · Sur devis HT

Objectifs

- Reconnaître les signes précurseurs et expliquer les règles d'accueil
- Concilier les points de vue et activer un relais dans une situation dégradée
- Tirer d'un incident des mesures d'amélioration de l'accueil

Déroulement

01 Analyser un lieu d'accueil et les signes de montée de tension. Concevoir un support de prévention adapté à ses usagers.

02 Simuler une médiation puis une situation dégradée. S'exercer à réguler sa propre réaction, sécuriser l'échange et solliciter le relais compétent.

03 Analyser après coup les réponses apportées, rédiger une amélioration du dispositif d'accueil et la défendre à l'oral.

Ce que vous emportez

Un support de prévention, un retour d'incident argumenté et une préparation aux deux épreuves.

Projet de préparation. Les inscriptions aux épreuves sont fermées.

Gérer les incivilités dans un environnement professionnel · projet RS7259

Pour qui ?

Professionnels en contact direct avec des clients, fournisseurs, usagers ou le grand public.

Prérequis

Justifier d'au moins un an d'expérience en relation avec des clients, fournisseurs ou publics. Pièce et positionnement à convenir avec le certificateur.

Durée, format et effectif

14 h proposées, hors épreuves du certificateur. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Devis HT par groupe à établir, avec le coût des épreuves précisé avant inscription. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Préparation envisagée au certificat RS7259 d'INEA CONSEIL. Les conditions de présentation aux épreuves seront confirmées avant ouverture.

CPF

Projet de préparation. Les inscriptions aux épreuves sont fermées. Les conditions seront précisées avec le certificateur avant toute ouverture.

Évaluation et suivi

Entraînement sur cas et jeu de rôle. Les épreuves prévues par INEA CONSEIL associent l'analyse de situations conflictuelles avec entretien oral et un jeu de rôle suivi d'une soutenance. Décision du jury selon le référentiel du certificateur.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Intervenir quand un désaccord monte dans son équipe



Deux collègues s'opposent en réunion. À quel moment le manager intervient-il, et avec quels mots ?

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Décrire le désaccord à partir de faits
- Ouvrir un échange et poser une limite
- Convenir d'une suite avec les personnes concernées

Déroulement

01 Reconstituer une réunion où deux collègues se renvoient une responsabilité. Repérer le moment où l'échange change de ton.

02 En trinôme, tester deux façons d'ouvrir la discussion et observer leurs effets.

03 Rejouer la scène avec une limite explicite et un engagement vérifiable.

Ce que vous emportez

Une trame d'entretien de régulation et un engagement d'essai.

Intervenir quand un désaccord monte dans son équipe

Pour qui ?

Managers, cadres, chefs de service.

Prérequis

Exercer ou préparer une responsabilité d'encadrement.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

L'observateur vérifie que le manager énonce un fait, laisse entendre les deux versions et obtient une prochaine étape datée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Relations de travail et management

Manager avec intelligence émotionnelle



Après une remarque difficile, le manager répond trop vite et l'échange se ferme.

7 h · 1 490 € HT

Objectifs

- Repérer ses signaux de tension
- Vérifier ce que l'on suppose de l'autre
- Formuler un retour exploitable dans un échange difficile

Déroulement

01 Décrire un incident en distinguant les faits des réactions qu'il provoque.

02 Reprendre un dialogue en testant une pause, une reformulation et une demande précise.

03 Comparer les réactions des interlocuteurs et préparer un prochain échange.

Ce que vous emportez

Grille de préparation d'un échange et plan d'action individuel.

Manager avec intelligence émotionnelle

Pour qui ?

Managers et futurs encadrants.

Prérequis

Exercer ou préparer des responsabilités d'encadrement.

Durée, format et effectif

À distance, deux classes virtuelles synchrones de 3 h 30 hors pauses. 2 à 8 participants, groupe intra.

Lieu

Classe virtuelle. Ordinateur avec microphone et connexion internet. Test de connexion et lien de session avant le démarrage.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

1 490 € HT par groupe intra de 2 à 8 personnes. Achat par l'entreprise sur fonds propres, selon la fiche du catalogue.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Lors d'une seconde simulation, distinguer émotion et intention attribuée, poser une question de vérification et formuler une demande concrète.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Animer un échange sur le temps et les motivations de conduite



Les participants expliquent surtout les écarts par la contrainte ou le manque de temps.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Faire expliciter un arbitrage de trajet
- Accueillir des motivations différentes
- Conclure par un changement que le participant choisit

Déroulement

01 Comparer deux départs pour un même rendez-vous soumis à des contraintes différentes.

02 Faire raconter ce qui a pesé dans les choix, puis croiser les points de vue.

03 Construire une conclusion qui laisse chacun expliciter sa marge d'action.

Ce que vous emportez

Une trame de discussion et une fiche de transfert.

Animer un échange sur le temps et les motivations de conduite

Pour qui ?

Animateurs de sécurité routière.

Prérequis

Animer ou préparer des actions de prévention routière.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

En simulation, recueillir deux motivations distinctes et faire formuler un ajustement réaliste en lien avec l'organisation du trajet.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Animer une séquence de prévention des conduites addictives



Les classements de produits incitent à débattre sans regarder les usages et risques.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Formuler une consigne non stigmatisante
- Distinguer représentations et informations vérifiées
- Orienter une question vers une ressource adaptée

Déroulement

01 Recueillir anonymement les représentations du groupe à partir d'un support visuel.

02 Faire distinguer les effets recherchés, les situations à risque et les idées à vérifier à l'aide de ressources de prévention.

03 Préparer le relais d'une question individuelle vers un professionnel compétent.

Ce que vous emportez

Une consigne de recueil, une trame de débriefing et une fiche de ressources.

Animer une séquence de prévention des conduites addictives

Pour qui ?

Animateurs de sécurité routière.

Prérequis

Intervenir en prévention. Utiliser des ressources institutionnelles actualisées lors de la séance.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Animer une séquence courte. La grille vérifie l'absence de jugement, la vérification de l'information et l'identification d'un relais.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Faire éprouver les limites de l'attention en conduite



Une personne est certaine d'avoir regardé et reste persuadée qu'elle aurait forcément vu un danger présent.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer perception et interprétation
- Recueillir des observations divergentes
- Relier l'expérience à une marge de sécurité

Déroulement

01 Présenter en salle un stimulus visuel ambigu ou une scène enregistrée.

02 Comparer ce que les participants ont remarqué avant d'expliciter la consigne.

03 Préparer une question de transfert vers une situation de déplacement.

Ce que vous emportez

Un conducteur d'atelier sur l'attention et une grille de débriefing.

Faire éprouver les limites de l'attention en conduite

Pour qui ?

Conducteurs en stage et formateurs en sécurité routière.

Prérequis

Animer des actions de prévention ou se former à cette fonction.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Animer un court débriefing qui cite un indice manqué, distingue observation et explication et fait formuler une adaptation concrète.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Prévenir le risque routier dans les déplacements professionnels



Une équipe doit concilier temps de trajet, horaires de rendez-vous et attention à la conduite.

7 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Décrire un trajet et ses contraintes
- Identifier des facteurs organisationnels
- Choisir une action de prévention et un indicateur

Déroulement

01 Retracer une tournée fictive avec horaires, imprévus et moyens de communication.

02 Comparer les points de vue du conducteur et du responsable de planning.

03 Arbitrer un ajustement de l'organisation et prévoir son suivi.

Ce que vous emportez

Une fiche d'analyse de trajet et un plan d'action d'équipe.

Prévenir le risque routier dans les déplacements professionnels

Pour qui ?

Salariés qui conduisent pour travailler, managers de terrain.

Prérequis

Effectuer ou organiser des déplacements professionnels.

Durée, format et effectif

7 h proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter un plan reliant un risque observé à une décision réaliste, un responsable et une date de vérification.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Proposer un temps de retour au calme dans un groupe de prévention



Le binôme cherche des exercices pour la séquence de gestion du stress.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Poser un cadre de participation volontaire
- Formuler une consigne accessible
- Recueillir les observations sans interprétation individuelle

Déroulement

01 Présenter le choix de participer, d'observer ou de s'arrêter.

02 Tester en salle une consigne brève de pause et d'attention, puis repérer ce qui facilite la participation.

03 Organiser un débriefing centré sur l'expérience et le retour à l'activité.

Ce que vous emportez

Une trame de séquence volontaire et son alternative d'observation.

Proposer un temps de retour au calme dans un groupe de prévention

Pour qui ?

Animateurs de sécurité routière.

Prérequis

Expérience d'animation. Intervenant qualifié pour la pratique retenue à désigner.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant à désigner avec une pratique confirmée de cette animation. Attribution personnelle à vérifier.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

Présenter une consigne offrant une alternative et conduire un débriefing qui recueille les observations sans attribuer d'effet thérapeutique.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Sécurité routière et formation des intervenants

Psychologie et pratiques pédagogiques pour les futurs FMESR



Un futur formateur doit aider un enseignant à comprendre une difficulté d'apprentissage, évaluer un élève et intervenir en cas de désaccord.

Quatre journées envisagées · Sur devis HT

Objectifs

- Analyser les effets de la pression et de la motivation
- Observer une prestation avec des critères
- Intervenir dans un désaccord pédagogique

Déroulement

01 Jours 1 et 2 proposés. Mettre à l'épreuve une consigne, explorer l'engagement et conduire un retour après une micro-séance.

02 Jour 3. Coter une prestation, comparer les interprétations et travailler les biais d'évaluation.

03 Jour 4. Animer une scène conflictuelle et organiser un retour d'expérience sur l'intervention choisie.

Ce que vous emportez

Un conducteur en quatre journées, une grille d'observation et un plan de transfert.

Psychologie et pratiques pédagogiques pour les futurs FMESR

Pour qui ?

Futurs FMESR (public appelé « futurs BAFM » dans la commande).

Prérequis

Suivre ou coordonner un parcours de formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.

Durée, format et effectif

Quatre journées envisagées, durée à convenir.. Présentiel proposé, avec séquences en visioconférence possibles après cadrage. 4 à 10 personnes proposées, groupe intra.

Lieu

En intra, sur le site du commanditaire ou dans une salle convenue. L'adresse et les horaires figurent dans la convocation.

Accès et délai

Échange avec le commanditaire, analyse du besoin, devis et convention. Délai indicatif proposé de 2 à 4 semaines après accord, selon les disponibilités.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Budget formation de l'employeur. Un autre financement nécessite l'accord préalable du financeur.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Étude de cas, travail en petits groupes et retour guidé. Supports remis. En visio, lien et vérification technique avant le début.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Attestation de fin de formation prévue, avec appréciation des acquis. Aucune certification professionnelle revendiquée.

Évaluation et suivi

À partir d'une micro-séance, produire deux observations factuelles, formuler un retour et justifier la régulation d'une difficulté. Comparer la prestation avant et après reprise.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Universités et établissements

Clinique groupale en TD : observer les rôles et les échanges



Le groupe doit expérimenter différents modes de travail collectif.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Tenir trois rôles dans un groupe
- Décrire une interaction observable
- Comparer les finalités du focus group et du GAP

Déroulement

01 Définir une consigne commune et attribuer les rôles d'animateur, de participant et d'observateur.

02 Faire tourner les rôles et comparer les traces à partir d'une grille.

03 Relier les effets observés aux objectifs propres à chaque dispositif.

Ce que vous emportez

Une grille d'observation et un court compte rendu comparatif.

Clinique groupale en TD : observer les rôles et les échanges

Pour qui ?

Étudiants M1 en psychologie.

Prérequis

Groupe de master 1 de psychologie ou niveau comparable convenu avec l'université.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel en établissement. Adaptation du TD convenue avec l'équipe enseignante. Groupe pédagogique constitué. Effectif convenu avec l'établissement.

Lieu

Dans l'établissement commanditaire, salle et horaires à convenir.

Accès et délai

L'établissement précise le niveau et les attendus. Intervention et calendrier arrêtés avec le responsable pédagogique. Délai prévisionnel à convenir dans le calendrier scolaire ou universitaire.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Intervention sur commande de l'établissement.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Travaux dirigés, supports de cas et restitution en groupe. Ressources et niveau ajustés avec l'enseignant responsable.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Évaluation pédagogique proposée. L'établissement fixe les règles d'évaluation de son cursus.

Évaluation et suivi

Présenter une observation factuelle et justifier le choix du dispositif pour deux questions de groupe différentes.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Universités et établissements

Comprendre le bilan de compétences en cours de psychologie



Une promotion connaît les étapes du dispositif mais confond la place du consultant et celle de la personne accompagnée.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Identifier les trois phases du bilan
- Situer les responsabilités respectives
- Reconnaître le pouvoir de décision du bénéficiaire

Déroulement

01 Reconstruire les étapes d'un parcours fictif et repérer la demande initiale.

02 Attribuer les tâches de l'investigation au bénéficiaire et au consultant.

03 Discuter d'une conclusion où plusieurs pistes restent possibles.

Ce que vous emportez

Un schéma commenté des phases et une fiche d'étude de cas.

Comprendre le bilan de compétences en cours de psychologie

Pour qui ?

Étudiants en psychologie ou en accompagnement, niveau à préciser.

Prérequis

Groupe d'étudiants en psychologie ou en accompagnement. Niveau à arrêter avec l'établissement.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel en établissement. Adaptation du TD convenue avec l'équipe enseignante. Groupe pédagogique constitué. Effectif convenu avec l'établissement.

Lieu

Dans l'établissement commanditaire, salle et horaires à convenir.

Accès et délai

L'établissement précise le niveau et les attendus. Intervention et calendrier arrêtés avec le responsable pédagogique. Délai prévisionnel à convenir dans le calendrier scolaire ou universitaire.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Intervention sur commande de l'établissement.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Travaux dirigés, supports de cas et restitution en groupe. Ressources et niveau ajustés avec l'enseignant responsable.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Évaluation pédagogique proposée. L'établissement fixe les règles d'évaluation de son cursus.

Évaluation et suivi

Classer trois interventions dans les phases adaptées et justifier qui choisit les suites et à qui la synthèse est destinée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Universités et établissements

Comprendre les Big Five et discuter un profil de personnalité



Les étudiants obtiennent un score brut mais ne savent pas quelles réponses contrôler avant d'en discuter.

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Distinguer les cinq dimensions
- Expliquer comment une réponse contribue à une échelle
- Discuter une hypothèse de profil en contexte

Déroulement

01 Relier une description de conduite à plusieurs hypothèses de trait.

02 Contrôler un calcul sur un jeu fictif et examiner une réponse ambiguë, en référence au cours sur le NEO-PI-3.

03 Comparer deux situations où le même profil peut s'exprimer différemment.

Ce que vous emportez

Une feuille de contrôle pédagogique et une note d'interprétation contextualisée.

Comprendre les Big Five et discuter un profil de personnalité

Pour qui ?

Étudiants en psychologie.

Prérequis

Études de psychologie. Le contrôle de cotation s'effectue sur support pédagogique autorisé.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel en établissement. Adaptation du TD convenue avec l'équipe enseignante. Groupe pédagogique constitué. Effectif convenu avec l'établissement.

Lieu

Dans l'établissement commanditaire, salle et horaires à convenir.

Accès et délai

L'établissement précise le niveau et les attendus. Intervention et calendrier arrêtés avec le responsable pédagogique. Délai prévisionnel à convenir dans le calendrier scolaire ou universitaire.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Intervention sur commande de l'établissement.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Travaux dirigés, supports de cas et restitution en groupe. Ressources et niveau ajustés avec l'enseignant responsable.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Évaluation pédagogique proposée. L'établissement fixe les règles d'évaluation de son cursus.

Évaluation et suivi

Expliquer un calcul simple, donner un exemple et un contre-exemple contextualisés et formuler une limite d'interprétation.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Universités et établissements

Explorer les métiers et ses intérêts en classe de cinquième



Un collège souhaite ouvrir la réflexion sur les métiers avant que les élèves soient pressés de choisir une filière.

2 h proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Nommer un centre d'intérêt
- Élargir sa représentation d'un métier
- Préparer une question pour une rencontre professionnelle

Déroulement

01 Faire émerger les images que la classe associe à quelques métiers.

02 En petits groupes, chercher des activités moins visibles et discuter des représentations de rôle.

03 Préparer et partager une question pour un professionnel.

Ce que vous emportez

Une fiche de découverte des métiers à poursuivre en classe.

Explorer les métiers et ses intérêts en classe de cinquième

Pour qui ?

Collèges, équipes éducatives et élèves de 5e.

Prérequis

Intervention organisée avec un collège pour une classe de cinquième.

Durée, format et effectif

2 h proposées. Présentiel en établissement. Adaptation du TD convenue avec l'équipe enseignante. Groupe pédagogique constitué. Effectif convenu avec l'établissement.

Lieu

Dans l'établissement commanditaire, salle et horaires à convenir.

Accès et délai

L'établissement précise le niveau et les attendus. Intervention et calendrier arrêtés avec le responsable pédagogique. Délai prévisionnel à convenir dans le calendrier scolaire ou universitaire.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Intervention sur commande de l'établissement.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Travaux dirigés, supports de cas et restitution en groupe. Ressources et niveau ajustés avec l'enseignant responsable.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Évaluation pédagogique proposée. L'établissement fixe les règles d'évaluation de son cursus.

Évaluation et suivi

Chaque élève relie un intérêt à une activité, relève une découverte et formule une question ouverte à poser.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.

Universités et établissements

Le rôle du psychologue du travail en accompagnement individuel



Comment passer d'une demande vague à une première question que la personne reconnaît comme la sienne ?

3 h 30 proposées · Sur devis HT

Objectifs

- Situer le rôle du psychologue
- Distinguer la demande du prescripteur et celle de la personne
- Poser un cadre d'entretien

Déroulement

01 Analyser une demande d'orientation à plusieurs voix.

02 En trinôme, ouvrir un entretien et clarifier ce qui peut être abordé.

03 Discuter des limites du rôle et de l'usage des informations recueillies.

Ce que vous emportez

Une grille d'analyse de la demande et une note de cas.

Le rôle du psychologue du travail en accompagnement individuel

Pour qui ?

Étudiants en licence de psychologie.

Prérequis

Enseignement de licence, niveau L3 proposé. Prérequis pédagogiques à convenir avec l'université.

Durée, format et effectif

3 h 30 proposées. Présentiel en établissement. Adaptation du TD convenue avec l'équipe enseignante. Groupe pédagogique constitué. Effectif convenu avec l'établissement.

Lieu

Dans l'établissement commanditaire, salle et horaires à convenir.

Accès et délai

L'établissement précise le niveau et les attendus. Intervention et calendrier arrêtés avec le responsable pédagogique. Délai prévisionnel à convenir dans le calendrier scolaire ou universitaire.

Prix et financement

Sur devis en euros HT par groupe, selon l'effectif et les adaptations demandées. Intervention sur commande de l'établissement.

Positionnement

Avant la séance, le participant précise son contexte et ses attentes. Un cas de départ permet d'ajuster le niveau et les exercices.

Méthodes et moyens

Travaux dirigés, supports de cas et restitution en groupe. Ressources et niveau ajustés avec l'enseignant responsable.

Encadrement

Intervenant en psychologie du travail ou formateur spécialisé dans le domaine. Identité et qualifications à confirmer pour la session.

Reconnaissance

Évaluation pédagogique proposée. L'établissement fixe les règles d'évaluation de son cursus.

Évaluation et suivi

Remettre une note de cas identifiant les parties, le but de l'entretien et une limite professionnelle argumentée.

Accessibilité et contact

Signalez vos besoins au premier échange. Le référent étudie avec vous le lieu, le rythme, les supports et les adaptations possibles. contact@avenirtrajectoire.fr · 06 87 28 13 42.