



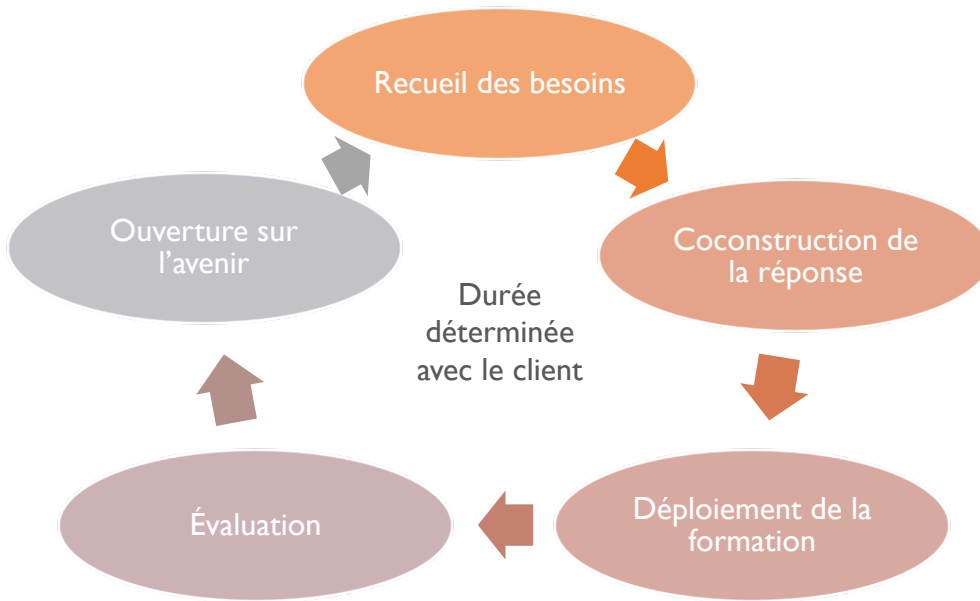
SONKEI RH

Catalogue de formations



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

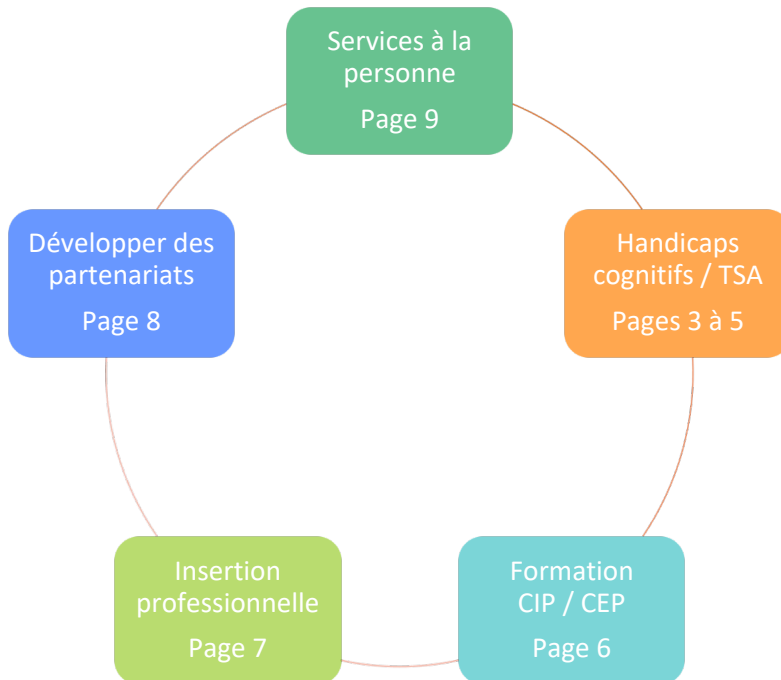
Des formations exclusivement sur mesure et en intra



Lorsque nous avons connaissance de la situation de handicap pour un participant, nous mettons en œuvre les solutions nécessaires pour favoriser son apprentissage, sa participation aux activités de formation et son intégration dans le groupe d'apprenants. Pour toute information complémentaire, vous pouvez vous adresser à notre référente Handicap, Mireille SCHEHR.

5 grandes thématiques

- SP01 – Améliorer la qualité de la relation usagers
- SP02 – Mieux collaborer au services des salariés à domicile
- SP03 – Favoriser l'intégration et la fidélisation des nouvelles recrues



- HT-01 – Connaître les handicaps cognitifs et les TSA (troubles du spectre autistique)
- HT02 – Intégrer des collaborateurs porteurs de handicaps cognitifs / TSA
- HT03 – Gérer la diversité relationnelle dans le collectif de travail
- HT04 – Créer des processus de recrutement garantissant l'égalité des chances
- HT05 – Déployer des modalités d'accompagnement prenant en compte les spécificités des publics porteurs de handicaps cognitifs / TSA

- PT01 – Créer une relation de confiance avec les employeurs du territoire
- PT02 – Développer une collaboration avec les acteurs de l'insertion et du handicap

- IPO1 – Réussir sa reconversion professionnelle
- IPO2 – Repenser / enrichir son projet professionnel pour réussir à intégrer le marché du travail

- PF01 – Construire et animer des actions collectives pour des personnes en difficulté d'insertion sur le marché du travail
- PF02 – Posture du formateur

Depuis la loi de 2005, les troubles cognitifs et du spectre autistique (TSA) sont reconnus comme des handicaps. Cela a induit une augmentation des diagnostics ainsi qu'une amélioration de la scolarisation. On constate d'ailleurs qu'émerge une nouvelle génération d'étudiants et de salariés porteurs de ces handicaps et aptes à travailler dans un milieu dit « ordinaire ». Pour autant, les professionnels qui accompagnent les étudiants et les demandeurs d'emploi d'une part et les managers d'autre part peuvent se trouver démunis pour communiquer sereinement avec ces nouvelles populations. De par sa formation mais aussi son histoire personnelle, l'équipe de SONKEI RH est particulièrement compétente pour vous accompagner sur ces sujets.

Connaître les handicaps cognitifs et les TSA (troubles du spectre autistique)



Réf: HT01

Objectif général :

Comprendre le fonctionnement des personnes porteuses de handicaps cognitifs/ TSA

Objectif opérationnel :

Savoir accompagner une personne porteuse de handicaps cognitifs/ TSA dans la réussite de sa formation / son inclusion professionnelle

Programme

- Description des styles cognitifs
- Définition des handicaps cognitifs / TSA, description clinique
- L'accompagnement
- Les adaptations pédagogiques et professionnelles en lien avec les particularités cognitives et sensorielles
- Les acteurs de l'accompagnement
- Les aides et ressources disponibles

Public

- référents handicap, RRH, managers
- CIP
- CEP
- Responsables pédagogiques
- Chargés de relations entreprises

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

Intégrer des collaborateurs porteurs de handicaps cognitifs / TSA



Réf: HT02

Objectif général :

Comprendre quelles conditions d'accueil et d'accompagnement sont nécessaires pour favoriser la réussite de l'intégration des collaborateurs porteurs de handicaps cognitifs / TSA

Objectif opérationnel :

Identifier les conditions d'accueil et d'accompagnement à mettre en place pour favoriser la réussite de l'intégration des collaborateurs porteurs de handicaps cognitifs / TSA

Programme

- Acquérir des repères sur les handicaps cognitifs / TSA
- Identifier les types de difficultés survenant en milieu professionnel
- Identifier les modes relationnels et/ou d'encadrement adaptés aux manifestations de ces handicaps
- Réfléchir ensemble aux aménagements nécessaires pour favoriser de bonnes conditions de travail

Public

- Managers
- Référents handicap
- Responsables ressources humaines

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

Gérer la diversité relationnelle dans le collectif de travail

Formation-action



Réf: HT03

Objectif général :

Découvrir des modalités relationnelles garantissant à chaque membre du collectif de travail la possibilité de contribuer selon ses moyens

Objectif opérationnel :

Savoir mettre en place une organisation permettant au collectif de travail de respecter ses objectifs de productivité en garantissant l'inclusion de chacun de ses membres

Programme

- Acquérir des repères sur les handicaps cognitifs / TSA
- Identifier les compétences qui peuvent être engendrées par ces handicaps
- Identifier les types de difficultés survenant en milieu professionnel
- Identifier les modes relationnels adaptés aux manifestations de ces handicaps
- Construire ensemble les aménagements nécessaires pour favoriser la contribution de chacun

Public

- Équipes incluant des collaborateurs porteurs de handicaps cognitifs/ TSA et/ou affichant un déficit relationnel / des difficultés cognitives

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

Créer des processus de recrutement garantissant l'égalité des chances



Réf: HT04

Objectif général :

Comprendre les mécanismes mis en œuvre dans un processus de recrutement et leurs impacts pour des candidats porteurs de handicap cognitif /TSA

Objectif opérationnel :

Savoir déployer un processus de recrutement permettant d'évaluer les candidats dans le respect de l'égalité des chances à compétences égales

Programme

- Perfectionner ses pratiques d'identification et d'évaluation des compétences
- Expliquer les mécanismes de la discrimination et détecter les facteurs de risques
- Identifier et déconstruire les représentations/stéréotypes,
- Analyser les besoins en compétences d'un poste et construire un référentiel
- Préparer la mise en pratique des acquis de la formation dans sa pratique

Public

- Responsables ressources humaines
- Chargés de recrutement
- Référents handicap

Pédagogie

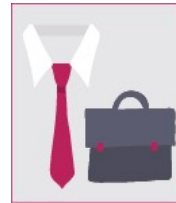
- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

Déployer des accompagnements prenant en compte les spécificités des publics porteurs de handicaps cognitifs / TSA



Réf: HT05

Objectif général :

Comprendre les besoins et compétences des personnes porteuses de handicap cognitif /TSA pour déployer un accompagnement personnalisé

Objectif opérationnel :

Savoir identifier les besoins & compétences des personnes accompagnées et construire un parcours personnalisé

Programme

- Acquérir des repères sur les handicaps cognitifs / TSA
- Identifier les types de difficultés survenant en milieu professionnel
- Identifier les modes relationnels et/ou d'encadrement adaptés aux manifestations de ces handicaps
- Développer une pratique de l'écoute et de l'accompagnement basée sur l'accueil inconditionnel
- Apprendre à poser un diagnostic sur les habiletés et les besoins de la personne accompagnée
- Développer son assertivité pour communiquer avec les employeurs

Public

- CIP, conseillers à l'emploi
- CEP
- Responsables pédagogiques des organismes de formation
- Chargés de relations entreprises

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

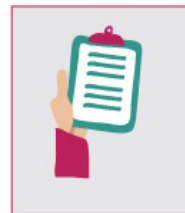
Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

Dans un contexte de resserrement budgétaire, il est de plus en plus demandé aux référents de parcours d'animer des ateliers collectifs à l'attention de groupes de bénéficiaires. S'agissant de publics de niveau plutôt infrabac et assez fréquemment peu francophones, une pédagogie adaptée s'avère nécessaire, qui peut passer par le dessin, le jeu ou les mises en situation par exemple. Intervenant depuis 2013 auprès des personnes éloignées de l'emploi, l'équipe de SONKEI RH a déployé des méthodes d'intervention spécifiques qu'elle se propose de transmettre à vos équipes.

Construire et animer des actions collectives pour des personnes en difficulté d'insertion sur le marché du travail



Réf: PF01

Objectif général :

Être en mesure de construire des parcours de formation adaptés à un public peu diplômé et/ou faiblement francophone

Objectif opérationnel :

Apprendre à construire des formations engageantes et adaptées avec des modalités pédagogiques variées

Programme

- Comprendre les mécanismes d'apprentissage
- Identifier les freins chez l'adulte en formation
- Structurer une formation pour un public hétérogène en termes de parcours scolaire et histoire de vie
- Gagner en légitimité et en aisance dans la posture de formateur
- Réussir la transmission de messages clés par des outils et des animations adaptés à un public d'apprenants en insertion
- Comprendre les mécanismes de dynamique des groupes
- Repérer les personnalités difficiles en formation et apprendre à les gérer

Public

- CIP
- CEP
- Référents de parcours amenés à animer des ateliers collectifs

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Construction du plan d'un atelier d'une demi-journée

Posture du formateur

Objectif général :

Développer une posture alliant bienveillance et accompagnement au bénéfice d'un public atypique et dans le respect de l'éthique du Service employeur

Objectif opérationnel :

Savoir mettre en œuvre une posture favorisant la confiance et le progrès des populations accompagnées



Réf: PF02

Programme

- Travailler sa posture de formateur dans un esprit d'accueil inconditionnel
- Identifier ses représentations pour les mettre au service d'un public atypique
- Confronter sa vision du rapport à l'apprentissage et formuler ses indicateurs de réussite
- Élaborer les « bonnes pratiques » de la transmission et de l'évaluation
- S'approprier les apports du coaching et de l'approche systémique pour enrichir sa pratique d'écoute

Public

- CIP
- CEP
- Référents de parcours amenés à animer des ateliers collectifs

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Rédaction de bonnes pratiques

SONKEI RH crée depuis 2013 des dispositifs d'accompagnement collectifs et individuels pour des personnes éloignées de l'emploi : bénéficiaires du RSA, primo-arrivants, personnes n'ayant jamais travaillé ou ayant connu une longue période sans emploi, séniors... Depuis 2019, nous intervenons dans des formations aux métiers du numérique et nous travaillons avec des publics porteurs de handicaps psychiques, cognitifs ou TSA. Nos actions se caractérisent par la qualité de l'écoute, l'accueil inconditionnel des personnes, une pédagogie ludique et interactive et nous accompagnons les bénéficiaires jusque dans la prise de poste. Nous possédons une connaissance intime de l'autisme.

Réussir sa reconversion professionnelle

Objectif général :

Mettre au service de sa reconversion les acquis des expériences précédentes et maîtriser les habiletés sociales nécessaires pour son inclusion

Objectif opérationnel :

Comprendre les attentes des entreprises et mobiliser ses forces et ses compétences dans le cadre de son nouveau métier



Réf: IP01

Programme

- Comprendre pourquoi et comment « prendre sa place » dans une équipe
- Apprendre à exprimer ses besoins d'adaptation
- Identifier ses forces et compétences et apprendre à capitaliser dessus
- Identifier ses éventuels points d'achoppement et construire des stratégies de progression
- Apprendre à se vivre et à communiquer comme un Professionnel compétent et respectable
- Apprendre à se fixer des objectifs de progression

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Public

- Demandeurs d'emploi avec ou sans RQTH engagés dans une reconversion professionnelle

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Construction d'un plan d'action

Repenser / enrichir son projet professionnel pour réussir à intégrer le marché du travail

Objectif général :

Trouver en soi les ressources pour obtenir un emploi et réussir son intégration

Objectif opérationnel :

Savoir mobiliser ses forces et compétences pour construire et déployer un projet professionnel



Réf: IP02

Programme

- Apprendre à se connaître pour gagner en estime de soi
- Comprendre les codes et usages de l'Entreprise
- Appréhender les relations interculturelles dans le milieu professionnel
- Apprendre à valoriser ses compétences et qualités pour participer à un entretien de recrutement
- Apprendre à identifier ses besoins et ses moteurs de motivation
- Savoir comprendre les attendus d'un métier et les mettre en regard de son projet

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Public

- Demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion professionnelle

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Élaboration d'un projet professionnel

Le secteur de l'insertion, les ESAT et le monde de l'entreprise partagent une même préoccupation : apprendre à communiquer ensemble pour favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi à l'échelle d'un territoire. Pour cela, ils doivent apprendre la langue de leurs voisins et identifier leurs objectifs afin de nouer une relation profitable pour tous. Plusieurs de nos formateurs étant également des recruteurs ou d'anciens DRH, ils pratiquent les allers-retours entre ces 2 postures. De plus, nos autres métiers nous amènent à effectuer des suivis en entreprise et à identifier les besoins de communication. Enfin, les formateurs peuvent également s'appuyer sur l'expérience acquise par la dirigeante de SONKEI RH quand elle dirigeait une agence d'aide à domicile.

Créer une relation de confiance avec les employeurs locaux

Objectif général :

Être en capacité de se créer un réseau d'entreprises mobilisables à la demande pour des actions en faveur de l'emploi

Objectif opérationnel :

Apprendre à construire une relation gagnant/gagnant avec les employeurs du territoire

Programme

- Apprendre à entrer en contact avec les entreprises
- Savoir adopter une posture assertive
- Savoir structurer une démarche de conseil
- Maîtriser les techniques de questionnement et l'écoute active
- Faire émerger et traiter les attentes et les craintes de l'employeur
- Savoir traduire dans l'annonce les attentes du recruteur
- Apprendre à accueillir une réclamation

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

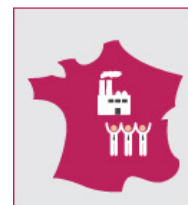
Public

- Chargés de relation entreprise
- Chargés de liaison emploi entreprise

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Construction d'une fiche de qualification des besoins



Réf: PT01

Développer une collaboration avec les acteurs de l'insertion et du handicap

Objectif général :

Déployer une politique de sourcing permettant de respecter ses obligations d'emploi de personnes avec RQTH et/ou ses engagements de RSE

Objectif opérationnel :

Savoir obtenir des candidatures pertinentes de la part des acteurs de l'emploi dans le respect des attentes et besoins de chacune des parties prenantes

Programme

- Cartographier les ressources présentes sur le territoire et établir une stratégie
- Identifier les postes accessibles et formaliser des annonces adaptées
- Identifier et mobiliser les managers motivés par ce sujet
- Créer des modes de recrutement garantissant l'égalité des chances

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Public

- Services de ressources humaines
- Chargés de recrutement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Élaboration d'une stratégie



Réf: PT02

Avant de créer son cabinet de conseil, la fondatrice de SONKEI RH a dirigé une agence de services à la personne travaillant dans les champs du confort et de la dépendance. Elle cumule une fine connaissance du secteur avec sa formation de coach et sa pratique de la formation professionnelle pour proposer des modules adaptés aux difficultés du métier.

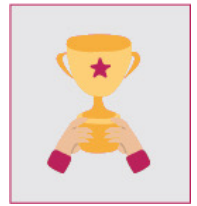
Améliorer la qualité de la relation usagers

Objectif général :

Mieux se connaître et mieux communiquer pour réduire les situations génératrices de réclamations

Objectif opérationnel :

Comprendre comment contribuer à la réduction des motifs de réclamation par la recherche de solutions satisfaisantes pour chacune des parties



Réf: SP01

Programme

- Développer / renforcer une écoute active et empathique
- Comprendre les mécanismes de la satisfaction de l'utilisateur
- Appréhender les spécificités liées au contexte du recours à l'aide à domicile
- Renforcer un état d'esprit et des attitudes de service auprès des usagers
- Apprendre à traiter les situations de tension en préservant la relation usager
- Apprendre à prévenir, gérer l'agressivité de son interlocuteur / maîtriser sa propre émotion
- S'approprier les techniques de communication efficaces dans la gestion des appels difficiles

Public

- Responsables de secteur
- Coordinateurs
- Chargés de clientèle

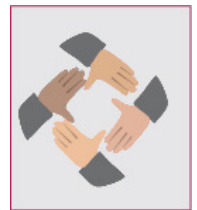
Mieux collaborer au service des salariés à domicile

Objectif général :

Communiquer de manière efficace, sans perte ni interférence avec les équipes de terrain

Objectif opérationnel :

Apprendre à travailler ensemble et à échanger des informations permettant la meilleure prise en charge des usagers



Réf: SP02

Programme

- Apprendre à se connaître soi-même pour mieux communiquer avec ses collègues
- Comprendre les mécanismes de la communication interpersonnelle
- Interroger ses valeurs pour les mettre au service du collectif
- Savoir prendre sa place dans le groupe
- Savoir créer les conditions d'un accueil de qualité pour les salariés

Public

- Personnels administratifs
- Encadrants

Favoriser l'intégration et la fidélisation des nouvelles recrues

Objectif général :

Créer les conditions d'intégration pour que les nouvelles recrues aient envie de rester

Objectif opérationnel :

Savoir accueillir et former les nouvelles recrues dans une position non hiérarchique



Réf: SP03

Programme

- Savoir établir un parcours d'intégration avec des points de vigilance et des points de progression
- Savoir identifier les lacunes et les points forts des recrues
- Apprendre à transmettre un état d'esprit et des attitudes de service dans le respect des attentes de l'employeur
- Développer / renforcer une écoute active et empathique
- S'approprier des techniques de communication efficaces
- Identifier les motivations des recrues et les utiliser comme leviers
- Prendre conscience de son rôle dans la prévention des RPS
- Savoir recadrer dans un contexte non hiérarchique

Public

- Auxiliaires de vie référents
- Tuteurs

Pédagogie

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Échanges et études de cas
- Photolangages, jeux sérieux, productions graphiques et mises en situation
- Coconstruction de bonnes pratiques
- Questionnaires d'autopositionnement

Prérequis : Aucun

Évaluation

- Fiche d'autoévaluation
- Construction d'une fiche de qualification des besoins

Nos valeurs

Diversité

La diversité caractérise « ce qui ne me ressemble pas ». Recruter la diversité amène à repenser ses critères d'évaluation et ses modes d'intégration, en clair à changer son regard sur le monde.



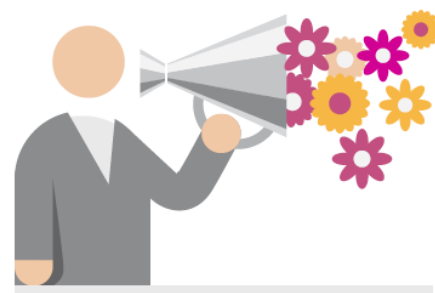
Respect

Nous abordons chaque client, chaque bénéficiaire dans un esprit d'accueil et de non jugement. C'est ce qui nous permet de coconstruire des solutions adaptées à chacun de nos clients.



Engagement

L'engagement est une valeur qui se vit et s'incarne quotidiennement dans nos réalisations. Actée dans nos statuts, c'est cette valeur qui permet à SONKEI RH de s'inscrire dans le champ de l'ESS.



contact@sonkeirh.fr
06 37 16 68 21

<https://sonkeirh.fr>

SONKEI RH
11 rue Richan, 69004 Lyon



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION