



# CATALOGUE DE FORMATIONS 2026/2027

*Pour un avenir plus inclusif*

Basé à Lyon, disponible sur toute la France — [sonkeirh.fr](https://sonkeirh.fr)

Chez SONKEI RH, nous sommes convaincus que les compétences techniques ne suffisent pas à transformer durablement les pratiques professionnelles. Les évolutions du travail, les enjeux d'inclusion, la santé mentale, les neuroatypies ou encore l'arrivée de l'intelligence artificielle invitent les organisations à développer de nouvelles compétences humaines, relationnelles et managériales.

Depuis 2011, nous accompagnons les entreprises, les acteurs de l'emploi, les organismes de formation et les structures de l'économie sociale et solidaire dans cette évolution. Notre expertise est née du terrain, au contact de professionnels confrontés chaque jour à des situations complexes et à des publics aux besoins variés.

Nos formations associent connaissances scientifiques, retours d'expérience, pédagogie expérientielle et outils immédiatement mobilisables. Elles sont animées par une communauté de formateurs experts dans leur domaine, réunis autour d'une même conviction : apprendre n'a de sens que si cela permet d'agir différemment dès le lendemain.

Parce que chaque organisation est unique, nous privilégions une approche sur mesure, construite à partir de vos enjeux, de votre contexte et des réalités de vos équipes.



## *Nos engagements*

Notre conception du conseil, de la formation et de l'accompagnement se nourrit des principes de l'approche systémique.

### *Pour l'entreprise*

En choisissant SONKEI RH pour une formation en intra, vous misez sur des contenus ultra-personnalisés, en phase avec votre réalité terrain. Notre référent pédagogique collaborera étroitement avec votre Responsable Formation avant, pendant et après la formation, pour garantir que vos besoins soient pleinement satisfaits et permettre à vos apprenants d'atteindre les résultats escomptés.

### *Pour l'apprenant*

S'adapter aux besoins et aux modes d'apprentissage de nos apprenants fait partie de l'ADN de SONKEI RH. Nous varions les modalités pédagogiques et privilégions l'interactivité dans nos formations pour créer une expérience apprenante positive et fructueuse.

Nous accueillons avec gratitude les retours d'expérience des apprenants car ils viennent enrichir nos apports pour le bénéfice du collectif.



# Manager et accompagner les personnes neuroatypiques

Qu'il s'agisse d'autisme, de TDAH ou de dys, on parle de plus en plus de la neuroatypie. Pour autant, l'entreprise est-elle réellement concernée ? Oui. Selon la Haute Autorité de Santé, près d'une personne sur six présente un fonctionnement cognitif différent, avec ou sans diagnostic. Mieux comprendre ces profils, adapter sa communication et son management, prévenir les malentendus et valoriser les compétences sont aujourd'hui des enjeux de performance, de qualité de vie au travail et d'inclusion pour toutes les organisations.



## Pourquoi les entreprises sont-elles concernées ?

La neuroatypie n'est pas un sujet émergent : elle est déjà présente dans toutes les organisations. Troubles du neurodéveloppement (TSA, TDAH, troubles DYS...), haut potentiel intellectuel ou encore certains profils cognitifs atypiques influencent la manière de traiter l'information, de communiquer, de s'organiser ou de gérer les interactions sociales. Beaucoup de collaborateurs concernés ne disposent pas d'un diagnostic ou choisissent de ne pas le partager. Les difficultés qui en découlent sont alors souvent interprétées comme un manque de motivation, de rigueur ou d'implication, générant incompréhensions, tensions et parfois ruptures de parcours. Comprendre ces fonctionnements permet de porter un regard plus juste sur les situations rencontrées, d'adapter les pratiques managériales lorsque cela est pertinent et de créer un environnement de travail où chacun peut exprimer pleinement ses compétences.

## Ce que votre organisation a à y gagner

La neuroatypie n'est pas un sujet émergent : elle est déjà présente dans toutes les organisations. Troubles du neurodéveloppement (TSA, TDAH, troubles DYS...), haut potentiel intellectuel ou encore certains profils cognitifs atypiques influencent la manière de traiter l'information, de communiquer, de s'organiser ou de gérer les interactions sociales. Beaucoup de collaborateurs concernés ne disposent pas d'un diagnostic ou choisissent de ne pas le partager. Les difficultés qui en découlent sont alors souvent interprétées comme un manque de motivation, de rigueur ou d'implication, générant incompréhensions, tensions et parfois ruptures de parcours. Comprendre ces fonctionnements permet de porter un regard plus juste sur les situations rencontrées, d'adapter les pratiques managériales lorsque cela est pertinent et de créer un environnement de travail où chacun peut exprimer pleinement ses compétences.

## Des pratiques qui profitent à tous

Les ajustements favorables aux personnes neuroatypiques sont rarement complexes. Clarifier les attentes, expliciter les priorités, structurer les informations, diversifier les modes de communication ou instaurer des temps d'échange réguliers constituent avant tout de bonnes pratiques managériales. Elles facilitent le travail des personnes concernées, mais améliorent également le quotidien de tous les collaborateurs, qu'ils soient nouvellement recrutés, expérimentés ou confrontés à une période de stress ou de changement. En développant une culture qui reconnaît la diversité des façons de travailler, l'organisation limite les risques de malentendus, favorise l'autonomie et renforce la coopération. L'inclusion ne consiste pas à créer des règles spécifiques pour quelques-uns, mais à faire évoluer les pratiques afin qu'elles soient plus efficaces, plus équitables et bénéfiques pour l'ensemble du collectif.

|              |                                                                         |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------|
| S1-TALNA-001 | Manager des personnes porteuses de TSA/TND/autisme                      |
| S1-TALNA-002 | Accueillir en formation des personnes porteuses de TSA/TND/autisme      |
| S1-TALNA-003 | Accueillir des demandeurs d'emploi porteurs de TSA/TND/autisme          |
| S1-TALNA-004 | Encadrer des bénévoles porteurs de TSA/TND/autisme                      |
| S1-TALNA-005 | CHATYPIK, outil de psychoéducation pour les professionnels de l'autisme |
| S1-TALNA-006 | Connaître les TND pour créer et animer des sensibilisations             |

# MANAGER DES COLLABORATEURS PORTEURS DE TSA/TND/AUTISME

SI-TALNA-001

Dans les entreprises, on voit de plus en plus de personnes concernées par de l'autisme, des « dys » ou un trouble de l'attention. Cela tient à une plus grande diffusion de la connaissance et à l'amélioration des diagnostics. Parfois, la personne a été recrutée parce qu'elle relève de cette condition. Dans d'autres cas, le trouble est identifié sur le tard. Dans tous les cas, les managers se retrouvent confrontés à l'obligation de se former et d'adapter leur management pour maintenir un cadre de travail inclusif et respectueux de tous les collaborateurs.

## Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître les troubles du neurodéveloppement et leurs conséquences au quotidien
- Acquérir des stratégies et des outils pour adapter le management et les pratiques professionnelles
- Développer sa capacité à interagir efficacement avec les collaborateurs concernés
- Développer des pratiques de management permettant à chacun de contribuer pleinement aux objectifs de l'entreprise
- Apprendre à anticiper et gérer les situations complexes liées aux TND

## Compétences visées

- Savoir repérer les signes et les besoins liés à la présence d'un TND (trouble du neurodéveloppement)
- Savoir identifier les adaptations nécessaires et les mettre en œuvre
- Savoir identifier les facteurs de motivation des collaborateurs concernés pour favoriser leur implication
- Savoir formuler et transmettre des consignes adaptées aux besoins des collaborateurs
- Savoir accueillir les réactions et les émotions de ces personnes

## Contenu

- Histoire d'un handicap
- Découverte et décryptage des caractéristiques des TND chez les adultes avec ou sans diagnostic
- Écosystème de la personne autiste
- Stratégies d'inclusion
- Communiquer avec un collaborateur concerné dans le respect de ses besoins
- Aménagements, adaptations, dispositifs de l'AGEFIPH
- Gestion du stress et prévention du burn-out
- Sécurisation du recrutement
- L'enjeu de la transmission des consignes

## Notre équipe pédagogique

Après 20 ans de management dans le textile-habillement, Agnès COUDERT devient coach certifiée. Elle accompagne les personnes dans leurs projets professionnels et transitions de vie, ainsi que les managers dans les enjeux liés à la neuroatypie dans le monde professionnel. Elle-même neuroatypique et mère d'enfants neuroatypiques, elle propose une approche concrète, bienveillante et décomplexée où la différence peut devenir un levier de compréhension, de coopération et de potentiel. Dynamisée par le groupe, elle colore sa pratique d'une approche ludique, mêlant échanges, mises en situation et apports théoriques.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Managers, dirigeants, chefs de projet, référents Handicap

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction d'outils  
Quiz

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ACCUEILLIR EN FORMATION DES PERSONNES PORTEUSES DE TSA/TND/AUTISME

SI-TALNA-002

Un nombre croissant de personnes des difficultés relevant des troubles neurodéveloppementaux entre en formation. Qu'il s'agisse de « dys » (dyslexie, dyscalculie, dyspraxie...), de TDA/H (troubles de l'attention / hyperactivité) ou bien de TSA (troubles du spectre autistique), ces troubles influent sur la capacité d'apprentissage des personnes concernées. Face à cette évolution des publics, il apparaît nécessaire d'aider le professionnel à adapter ses modalités pédagogiques dans le respect de la progression du collectif et des besoins des bénéficiaires.

## Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître les troubles du neurodéveloppement et les conséquences au quotidien
- Identifier les besoins et les adaptations possibles en formation
- Découvrir des solutions concrètes pour adapter l'accueil et l'accompagnement
- Adapter sa posture et assurer le lien avec l'équipe
- Connaître les acteurs clés et ressources mobilisables sur le territoire

## Compétences visées

- Savoir repérer les signes et besoins liés aux TND, identifier les adaptations nécessaires et les mettre en œuvre
- Savoir identifier les facteurs de motivation des personnes concernées pour les accompagner vers l'autonomie
- Savoir accompagner une personne qui ne veut pas être aidée
- Savoir accueillir les réactions et les émotions de ces demandeurs d'emploi

## Contenu

- Histoire d'un handicap et ses corollaires, le sous-diagnostic et l'errance diagnostique
- Découverte et décryptage des caractéristiques des TND chez les adultes avec ou sans diagnostic
- Écosystème de la personne autiste
- Les outils développés pour les enfants et leur adaptation pour des adultes
- Coconstruction d'outils d'observation et d'accompagnement pour un public désireux d'étudier en « milieu ordinaire »
- Dispositifs de soutien développés par l'AGEFIPH et les ARS
- La place des émotions
- Sécurisation du recrutement
- L'enjeu de la transmission des consignes

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Formateurs, responsables pédagogiques et référents handicap

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction d'outils  
Quiz

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ACCOMPAGNER DES DEMANDEURS D'EMPLOI PORTEURS DE TSA/TND/AUTISME

SI-TALNA-003

Du fait de l'augmentation des diagnostics et de l'amélioration de l'accompagnement des personnes porteuses de troubles du neurodéveloppement (dys, TDA/H, TSA), les conseillers emploi reçoivent un nombre croissant d'individus concernés. S'agissant d'un handicap bien souvent invisible, cette situation demande aux équipes de développer la capacité à en identifier les caractéristiques, Connaître les besoins engendrés par ces handicaps permettra aux conseillers d'adapter leurs modalités pédagogiques de façon à favoriser la participation de l'ensemble des jeunes.

## Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître les troubles du neurodéveloppement et les conséquences au quotidien
- Identifier les besoins et les adaptations possibles en milieu professionnel
- Découvrir des solutions concrètes pour adapter l'accueil et l'accompagnement
- Adapter sa posture et assurer le lien avec l'équipe
- Connaître les acteurs clés et ressources mobilisables sur le territoire

## Compétences visées

- Savoir repérer les signes et besoins liés aux TND, identifier les adaptations nécessaires et les mettre en œuvre
- Savoir identifier les facteurs de motivation des personnes concernées pour les accompagner vers l'autonomie
- Savoir accompagner une personne qui ne veut pas être aidée
- Savoir accueillir les réactions et les émotions de ces apprenants

## Contenu

- Histoire d'un handicap et ses corollaires, le sous-diagnostic et l'errance diagnostique
- Découverte et décryptage des caractéristiques des TND chez les adultes avec ou sans diagnostic
- Écosystème de la personne autiste
- Les outils développés pour les enfants et leur adaptation pour des adultes
- Coconstruction d'outils d'observation et d'accompagnement pour un public désireux de travailler en « milieu ordinaire »
- Dispositifs de soutien développés par l'AGEFIPH et les ARS
- La place des émotions
- Sécurisation du recrutement

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, CEP, jobcoachs

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction d'outils  
Quiz

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ENCADRER DES BÉNÉVOLES NEUROATYPIQUES EN BIBLIOTHÈQUE OU ASSOCIATION

SI-TALNA-004

Accueillir des bénévoles présentant des neuroatypies dans des associations et des bibliothèques suppose d'adapter ses pratiques au quotidien. Cette formation propose aux encadrants de mieux comprendre ces fonctionnements, d'ajuster leur posture et de sécuriser les interactions. À travers une pédagogie expérientielle et des échanges de pratiques, elle permet de construire des repères concrets pour favoriser un engagement durable et inclusif de tous les bénévoles.

## Objectifs pédagogiques

- Partager et structurer les connaissances des apprenants sur les TSA et les TND
- Comprendre les spécificités de fonctionnement des personnes autistes et leurs impacts sur les situations concrètes
- Identifier les risques, points de friction et besoins d'adaptation dans l'accueil de ces publics
- Développer une posture d'accompagnement favorisant les habiletés sociales, la motivation et la confiance en soi
- Savoir construire un cadre sécurisant et des objectifs adaptés pour les bénévoles

## Compétences visées

- Analyser les situations d'accueil en tenant compte des spécificités des publics neuroatypiques
- Adapter sa posture et sa communication pour sécuriser les interactions sociales
- Repérer et anticiper les situations à risque ou de tension
- Accompagner la motivation, la gestion des émotions et la progression des bénévoles
- Coconstruire des objectifs clairs et mobilisateurs avec les bénévoles

## Contenu

- Partage et structuration des connaissances sur les TND, déconstruction des idées reçues
- Analyse des publics accueillis sur les chantiers
- Habiletés sociales et relations interpersonnelles
- Identification des risques et sécurisation des parcours
- Fonctionnement cognitif et motivation
- Gestion des émotions et des situations de frustration
- Construction d'objectifs adaptés
- Valorisation de l'expérience et développement de la confiance en soi

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Permanents des associations  
qui font appel à des bénévoles

### Méthode

Études de cas issus du terrain  
des apprenants et  
coconstruction d'outils, jeu  
Chatypik, apports théoriques,  
mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements  
personnels  
Coconstruction d'outils  
Quiz

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# CHATYPIK, OUTIL DE PSYCHOÉDUCATION POUR LES PROFESSIONNELS DE L'AUTISME

SI-TALNA-005

Accompagner des personnes autistes demande aux professionnels de développer des stratégies adaptées aux particularités de chaque bénéficiaire. La psychoéducation permet de mieux comprendre les besoins spécifiques des individus concernés et de développer leur pouvoir d'agir. Notre formation prend appui sur le jeu « Chatypik — y a-t-il un atypique dans la scène ? » pour outiller les professionnels au service d'une meilleure qualité de vie des personnes autistes et de l'amélioration de leurs compétences sociales.

## Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître les troubles du neurodéveloppement (TND) et leurs conséquences au quotidien
- Comprendre les principes de la psychoéducation et leur application pour les personnes autistes
- S'approprier un outil pertinent pour l'amélioration des compétences sociales et la gestion du stress des bénéficiaires
- Être en mesure de déployer cet outil pour réussir l'intégration dans l'entreprise et sensibiliser les parties prenantes

## Compétences visées

- Maîtriser les concepts de la psychoéducation et leur pertinence pour les personnes autistes
- Savoir évaluer les besoins des individus concernés dans un contexte professionnel
- Savoir utiliser un outil de psychoéducation pour améliorer les compétences sociales, la gestion du stress et l'intégration au milieu de travail
- Développer sa capacité à promouvoir les atouts et besoins du collaborateur auprès des managers et collègues

## Contenu

- Définition et principes de base de la psychoéducation, intérêt dans le cas des TND
- Compréhension des TND : description, manifestation des troubles et impact sur la vie professionnelle
- Les techniques psychoéducatives : découverte et pratique
- Évaluation et ajustement des approches selon les besoins individuels
- Intégration des techniques psychoéducatives dans le cadre du coaching professionnel
- Adéquation des capacités des personnes accompagnées avec les attentes des entreprises
- Découverte et manipulation du jeu « CHATYPIK - Y a-t-il un atypique dans la scène ? »
- Coconstruction de stratégies et de bonnes pratiques

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Il est aussi cocréateur du jeu CHATYPIK. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, CEP

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction d'outils  
Quiz

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# CONNAÎTRE L'AUTISME ET LES TND POUR CRÉER ET ANIMER DES SENSIBILISATIONS

SI-TALNA-006

Avec la mise en place de la « Stratégie nationale autisme au sein des troubles du neuro-développement », les médiateurs en santé et les préventeurs sont amenés à créer des ateliers de sensibilisation sur le thème des TSA et TND. Le sujet est vaste et demande de la délicatesse car nombre de personnes qui ne se savent pas concernées peuvent assister à ces séances. Notre formation apporte des connaissances théoriques aux intervenants assorties de témoignages. Elle leur permet également de construire leur propre atelier autour d'un outil de psychoéducation créé par notre équipe.

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le fonctionnement spécifique des personnes avec un TSA/TND
- Savoir repérer les retentissements d'un TSA/TND sur le quotidien de la personne et sa santé mentale
- S'approprier les connaissances relatives aux TSA/TND et mettre en œuvre un outil de psychoéducation
- Être en mesure de créer et animer des séances de sensibilisation aux TSA/TND, adaptées à différents publics
- Savoir accueillir et orienter une personne en questionnement sur ce sujet

## Compétences visées

- Savoir accueillir les représentations du public sur les TSA/TND et la santé mentale
- Pouvoir répondre aux questions du public sur les manifestations des TSA/TND
- Connaître les professionnels et les services vers lesquels orienter les personnes en questionnement
- Savoir sélectionner les informations à transmettre et les activités adaptées en fonction du public visé
- Savoir exploiter le jeu Chatypik, outil de psychoéducation

## Contenu

- Mise au travail des représentations des apprenants
- État des connaissances scientifiques sur l'autisme : dyade autistique, prévalence, particularités de fonctionnement et troubles associés
- La notion de spectre et des degrés de sévérité
- Autisme et santé mentale
- Les spécificités de genre dans l'autisme
- Les retentissements des TND-TSA sur le quotidien des personnes concernées
- Découverte et appropriation du jeu Chatypik
- Les acteurs et les structures de soutien
- Coélaboration d'un atelier de sensibilisation

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Médiateurs en santé, préventeurs, correspondants handicap

### Méthode

Coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, mises en situation, jeux de rôles

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction d'un atelier

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# Accompagner vers l'emploi avec assertivité et sérénité

Accompagner une personne vers l'emploi demande bien plus que la maîtrise des dispositifs. Chaque entretien, chaque atelier est l'occasion de renforcer la confiance, de développer le pouvoir d'agir et de créer les conditions d'une insertion durable. Pour cela, les professionnels ont besoin d'une posture solide, d'outils adaptés et d'une pédagogie qui favorise l'engagement des personnes accompagnées.



## Une posture qui sécurise la relation

Accompagner une personne vers l'emploi, c'est trouver le juste équilibre entre soutien et responsabilisation. Les professionnels de l'insertion sont régulièrement confrontés à des situations complexes : démotivation, ruptures de parcours, manque de confiance, freins périphériques, injonctions institutionnelles ou encore attentes parfois contradictoires des partenaires. Dans ce contexte, la posture professionnelle constitue un véritable repère. Elle permet d'instaurer un cadre clair, de développer une relation de confiance et de favoriser l'engagement de la personne accompagnée sans faire à sa place. L'écoute active, l'assertivité, le questionnement, la juste distance et la capacité à prendre du recul deviennent alors des compétences essentielles. Une posture maîtrisée sécurise les échanges, réduit les tensions et aide les professionnels à exercer leur métier avec davantage de sérénité, même dans les situations les plus délicates.

## Des accompagnements qui remettent en mouvement

L'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement des compétences techniques ou de la connaissance des dispositifs. Il repose aussi sur la capacité des personnes à reprendre confiance, à identifier leurs ressources et à redevenir actrices de leur parcours. Pour les professionnels, l'enjeu est donc de créer les conditions favorables à cette remise en mouvement. Cela passe par des approches participatives, des mises en situation, des outils favorisant l'expression et la réflexion, ainsi qu'une pédagogie qui valorise les réussites plutôt que les difficultés. En développant le pouvoir d'agir des bénéficiaires, les accompagnants favorisent des choix plus éclairés, une motivation plus durable et une meilleure appropriation des démarches d'insertion. L'accompagnement devient alors un véritable levier de développement des compétences psychosociales et de l'autonomie.

## Des outils pour gérer les situations complexes

Chaque parcours est unique et chaque accompagnement réserve son lot d'imprévus. Comment réagir face à une personne qui ne trouve plus de sens à son projet ? Comment gérer un conflit en entreprise, un refus d'embauche, un découragement ou des difficultés relationnelles ? Comment accompagner des publics aux besoins très différents tout en respectant le cadre de sa mission ? Disposer d'outils concrets permet de répondre avec davantage de justesse à ces situations. Grilles d'analyse, techniques d'entretien, médiation, animation de groupe, outils pédagogiques ou méthodes de résolution de problèmes viennent enrichir la pratique sans la rigidifier. L'objectif n'est pas d'appliquer des recettes, mais de développer une boîte à outils permettant à chaque professionnel d'adapter son accompagnement aux réalités du terrain et aux besoins de la personne.

- S2-MAVLE-001 Accompagner autrement : posture, sens et pouvoir d'agir
- S2-MAVLE-002 Accompagner une personne sans projet professionnel
- S2-MAVLE-003 Réussir la relation entreprise
- S2-MAVLE-004 L'argent dans la relation d'accompagnement

# ACCOMPAGNER AUTREMENT : POSTURE, SENS ET POUVOIR D'AGIR

S2-MAVLE-001

Cette formation propose aux professionnels d'un même consortium de renforcer leur posture d'accompagnement en explorant les dynamiques individuelles, le pouvoir d'agir et le sens du travail. À travers des méthodes expérientielles et réflexives, elle permet de questionner les pratiques, de partager les cultures professionnelles et de construire des repères communs.

L'objectif : faire émerger une pratique partagée, au-delà des spécificités de chaque institution, au service des personnes accompagnées.

## Objectifs pédagogiques

- Installer une posture professionnelle d'accompagnement centrée sur la personne
- Comprendre et utiliser les notions clés liées à l'accompagnement
- Explorer et interroger les représentations du travail chez soi, chez les bénéficiaires, et les institutions
- Savoir articuler aspirations, compétences et environnement pour construire un projet professionnel pertinent
- Développer une boîte à outils commune aux parties prenantes du consortium

## Compétences visées

- Savoir créer une relation d'accompagnement fondée sur la confiance
- Savoir ajuster sa posture et comprendre l'impact de son cadre de référence sur l'accompagnement
- Apprendre à développer l'empowerment des bénéficiaires par un travail sur l'autonomie et la motivation
- Savoir identifier, valoriser et mobiliser les compétences transférables et les compétences psychosociales
- Savoir prendre appui sur les aspirations, les compétences et l'environnement du bénéficiaire

## Contenu

- Une pratique partagée entre acteurs d'institutions aux cultures variées
- La relation de confiance, dans un contexte de consortium
- Sens du travail et représentations du professionnel et du bénéficiaire
- Le pouvoir d'agir des bénéficiaires (empowerment)
- Freins internes et externes aux parcours professionnels
- Les compétences psychosociales
- Aspirations, compétences et environnement du bénéficiaire au service d'un projet professionnel durable

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est docteur en philosophie et coach. Après un parcours salarié qui l'a conduit de l'enseignement de la philosophie au management opérationnel, il s'est spécialisé en accompagnement (coaching et philosophie pratique) et en RSE/RSO, éthique et pensée critique, pour promouvoir des changements durables dans le respect de chacun. Il propose une pédagogie fondée sur l'expérimentation et les échanges. Convaincu du rôle fondamental de l'intelligence collective, il accorde une grande importance à la transmission du sens des enjeux et des savoirs.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

CISP, professionnels impliqués dans des consortiums O2R

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, mises en situations ludiques, représentations graphiques, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

5 jours, 35 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ACCOMPAGNER UNE PERSONNE SANS PROJET PROFESSIONNEL

S2-MAVLE-002

Certaines personnes, en raison d'un parcours marqué par le handicap et la difficulté, n'ont jamais eu la possibilité de s'autoriser un projet professionnel. Cette formation aide les conseillers en emploi accompagné à faire émerger chez leurs bénéficiaires compétences, envies et potentiels, même lorsque le projet semble absent. Par une approche concrète et une posture centrée sur le pouvoir d'agir, elle outille les conseillers pour redonner sens, confiance et perspectives d'insertion durable.

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir des outils et des méthodes pour faire émerger compétences, projections et attentes du bénéficiaire
- Apprendre à travailler à partir des compétences développées hors contexte de travail et à les mettre en lien avec la réalité de l'emploi
- Développer une posture qui encourage le pouvoir d'agir et la motivation des bénéficiaires
- Apprendre à coconstruire un plan d'action réaliste et individuel avec chaque bénéficiaire

## Compétences visées

- Savoir identifier des compétences développées dans des contextes inattendus : hobbies, vie quotidienne..., apprendre à les valoriser et à les relier à des métiers existants
- Comprendre la notion d'environnement de travail et son rôle dans la réussite d'une intégration
- Apprendre à questionner les bénéficiaires et à leur faire exprimer les éléments utiles à la construction du projet professionnel
- Savoir repérer ses propres représentations sur la nécessité de travailler, les capacités des bénéficiaires, les attentes des recruteurs
- Maîtriser des outils et des techniques adaptés à chaque bénéficiaire

## Contenu

- Pouvoir d'agir, autodétermination et capabilité : représentations et activation
- La juste posture d'accompagnement
- Les clés de l'alliance avec le bénéficiaire
- Potentiels / talents / compétences : définir, déceler, valoriser
- Aspirations professionnelles et théorie de la motivation
- Un projet professionnel adapté et équilibré
- Communication interpersonnelle et efficacité relationnelle

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est docteur en philosophie et coach. Après un parcours salarié qui l'a conduit de l'enseignement de la philosophie au management opérationnel, il s'est spécialisé en accompagnement (coaching et philosophie pratique) et en RSE/RSO, éthique et pensée critique, pour promouvoir des changements durables dans le respect de chacun. Il propose une pédagogie fondée sur l'expérimentation et les échanges. Convaincu du rôle fondamental de l'intelligence collective, il accorde une grande importance à la transmission du sens des enjeux et des savoirs.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs, CEA

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, autopoositionnements, jeux de rôles, mises en situations, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

5 jours, 35 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# RÉUSSIR LA RELATION AVEC L'EMPLOYEUR : POSTURE, CADRE ET LEVIERS D' ACTIONS

S2-MAVLE-003

La relation avec les employeurs constitue un levier essentiel de réussite des parcours en emploi accompagné. Pourtant, elle confronte régulièrement les conseillers à des situations complexes : légitimer leur intervention, clarifier leur rôle, accompagner les aménagements, gérer les tensions ou encore intervenir dans des contextes de crise. Cette formation propose des repères théoriques, méthodologiques et pratiques pour construire une relation de partenariat durable avec les entreprises, sécuriser les parcours et renforcer l'efficacité des interventions auprès de l'ensemble des parties prenantes.

## Objectifs pédagogiques

- Savoir présenter son rôle et sa valeur ajoutée de manière claire et adaptée aux attentes des employeurs
- Être capable de construire et conduire un échange avec un employeur
- Savoir expliquer le cadre légal et les obligations liées au handicap au travail
- Être en capacité de proposer et argumenter des solutions d'aménagement adaptées
- Savoir intervenir de manière ajustée dans des situations sensibles ou conflictuelles

## Compétences visées

- Savoir se positionner comme interlocuteur légitime auprès des employeurs
- Savoir structurer et conduire une relation entreprise, adaptée aux différents interlocuteurs
- Savoir mobiliser un cadre légal et des outils d'appui à l'emploi
- Savoir analyser et réguler des situations complexes ou conflictuelles
- Savoir définir et tenir un cadre d'intervention professionnel

## Contenu

- Logiques, contraintes et attentes des entreprises
- Légitimité professionnelle et posture partenariale
- Prospection, argumentation et communication employeur
- Cadre d'intervention, rôle et limites du conseiller
- Repères juridiques liés à l'emploi et au handicap
- Handicap invisible et aménagements de poste
- Gestion des tensions, conflits et situations de crise
- Médiation et coordination des parties prenantes du parcours

## Notre équipe pédagogique

Forte de 15 années d'expérience en tant que Chargée Relation Entreprise au sein d'un centre de formation, Catherine BRUNEL a accompagné de nombreuses entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs d'activité dans leur recrutement. Indépendante depuis 14 ans et formée au coaching, elle met cette expertise au service des conseillers emploi en leur transmettant des méthodes, des outils et une posture professionnelle leur permettant de développer une relation entreprise efficace. Son objectif est de les aider à mieux comprendre les attentes des recruteurs, à renforcer leur aisance dans les échanges avec les entreprises et à valoriser les profils qu'ils accompagnent.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, autopoositionnements, jeux de rôles, mises en situations, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# L'ARGENT DANS LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT

S2-MAVLE-004

Dans un contexte où les jeunes sont encouragés à s'inscrire dans leur Mission Locale pour bénéficier d'une allocation financière, la pression sur les conseillers s'intensifie. Ils doivent évaluer la pertinence des demandes dans un contexte budgétaire tendu tout en veillant à l'équité. Pour leur permettre d'ajuster leur posture, il apparaît nécessaire d'harmoniser les pratiques professionnelles entre collègues. Le travail sur un référentiel commun permettrait également de favoriser la cohésion d'équipe.

## Objectifs pédagogiques

- Transformer la question de l'argent en outil pour favoriser une relation constructive avec le jeune
- Développer une posture assertive dans les interactions avec le jeune pour savoir dire non et pouvoir dire oui
- Repérer et mesurer l'impact des visions du monde portées par les conseillers, les jeunes, les financeurs
- Développer les conditions de soutien à une prise de décision assumée

## Compétences visées

- Identifier et questionner les représentations, préjugés et stéréotypes à l'œuvre
- Savoir évoluer dans un contexte d'injonctions contradictoires (argent public versus attentes des jeunes)
- Savoir "se mettre à la place de" pour adapter son discours et obtenir l'adhésion du jeune
- S'approprier les principes de la CNV et de l'assertivité au service d'une relation apaisée

## Contenu

- Écosystème de la Mission Locale : les parties prenantes et leurs attentes, les financements et les injonctions afférentes, ...
- Partage des représentations sur "l'argent public"
- Contrat Engagement Jeune : opportunités et points de vigilance pour la pratique du conseiller
- Les différentes réalités recouvertes par la notion de "jeune" et leurs conséquences sur la mission du conseiller
- Analyse du vécu des conseillers avec les apports théoriques de Maslow, Schwartz, Doyle, Karpman
- Conduite d'entretiens dans le contexte de l'attribution d'une allocation
- Le budget, un outil au service de la responsabilisation du jeune et comme support de communication

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est coach et détient un doctorat en philosophie. Catia TUCCINARDI-GOUYETTE est coach ainsi que superviseuse de coaches. Ensemble, ils ont construit cette formation en collaboration avec les conseillers des Missions Locales AURA. Tous les deux partagent une pratique de la formation axée sur l'écoute des apprenants et l'adaptation à leur terrain. Ils détiennent également une forte compétence théorique, très utile face à un tel sujet.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Conseillers des Missions Locales et du SPE

### Méthode

Pédagogie interactive et participative : études de cas et coconstruction d'outils, mises en situations ludiques, représentations graphiques, apports théoriques

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTER : consulter ARML  
INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# Handicaps invisibles et santé mentale au travail

Grande Cause Nationale depuis 2025, la santé mentale est devenue un enjeu majeur pour les organisations. Stress, épuisement professionnel, troubles psychiques ou situations de vulnérabilité peuvent fragiliser les collectifs de travail et les parcours professionnels. Comprendre ces réalités, savoir les repérer sans les confondre et adopter une posture adaptée permet d'agir au plus tôt, de sécuriser les relations de travail et de favoriser le maintien dans l'emploi.



## Comprendre les enjeux de santé mentale au travail

La santé mentale concerne chacun d'entre nous. Elle évolue tout au long de la vie en fonction des événements personnels, des conditions de travail et de l'environnement social. Les troubles psychiques ne sont qu'une composante de la santé mentale et ne doivent pas être confondus avec le stress, la fatigue ou une baisse temporaire de moral. Pourtant, les idées reçues restent nombreuses et conduisent souvent à des incompréhensions, des jugements ou des réactions inadaptées. Pour les managers, les RH et les professionnels de l'accompagnement, disposer de repères fiables permet de mieux comprendre les situations rencontrées, d'identifier les facteurs de risque et de distinguer ce qui relève d'un problème organisationnel, d'une difficulté ponctuelle ou d'une situation nécessitant une orientation vers les acteurs compétents. Cette compréhension constitue la première étape d'une politique de prévention efficace.

## Les bénéfices pour votre organisation

Investir dans la santé mentale au travail ne relève pas uniquement d'une obligation réglementaire ou d'une démarche de qualité de vie au travail. C'est un facteur de pérennité pour les organisations. Les entreprises qui développent une culture d'écoute, de prévention et de dialogue constatent une amélioration de l'engagement des collaborateurs, une diminution des situations de conflit et une meilleure capacité à accompagner les changements. Elles limitent également les conséquences des risques psychosociaux, de l'absentéisme ou du désengagement. En donnant aux managers et aux équipes des repères pour agir, elles renforcent la confiance, favorisent une coopération plus sereine et créent un environnement de travail où chacun peut demander de l'aide sans crainte de stigmatisation. La santé mentale devient ainsi un enjeu de management autant que de performance collective.

## Des pratiques qui renforcent le collectif

Promouvoir la santé mentale ne signifie pas transformer les managers en professionnels de santé. Leur rôle consiste avant tout à créer des conditions de travail favorables : clarifier les attentes, réguler la charge de travail, favoriser le dialogue, repérer les signaux d'alerte et orienter lorsque cela est nécessaire. Ces pratiques bénéficient à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils traversent ou non une période de fragilité. Elles contribuent à instaurer un climat de confiance, à prévenir les situations de crise et à renforcer la coopération au sein des équipes. En développant une culture de prévention plutôt que de réaction, les organisations deviennent plus résilientes face aux transformations du travail et aux aléas de la vie professionnelle. La santé mentale cesse alors d'être un sujet tabou pour devenir un levier de qualité des relations de travail.

|              |                                                                                   |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| S3-HISMT-001 | Manager un collaborateur vivant avec un trouble psychique                         |
| S3-HISMT-002 | Accompagner une personne avec un handicap invisible                               |
| S3-HISMT-003 | Connaissance des handicaps invisibles pour les agents d'accueil et administratifs |
| S3-HISMT-004 | PSSM-standard                                                                     |

# MANAGER UN COLLABORATEUR PORTEUR DE TROUBLES PSYCHIQUES

S3-HISMT-001

Grâce aux progrès médicaux, un nombre croissant de personnes porteuses de troubles psychiques trouvent leur place en entreprise ordinaire. Cette situation introduit un nouveau défi pour les managers qui doivent apprendre à concilier inclusivité et productivité. Créer un environnement sécurisant pour le collaborateur et l'ensemble de l'équipe demande de connaître les besoins engendrés par les troubles psychiques et les réponses acceptables pour l'entreprise et la personne concernée. Cela passe aussi par le renforcement des compétences de communication des managers.

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les manifestations des troubles psychiques et leurs conséquences sur le contexte professionnel
- Comprendre pourquoi et comment les troubles psychiques impactent l'engagement au travail des personnes concernées
- Apprendre à repérer les signes de souffrance psychique qui permettent d'anticiper et d'accompagner les personnes avec assertivité et respect
- Savoir maintenir la cohésion dans le collectif de travail

## Compétences visées

- Connaître et observer les signes de souffrance psychique
- Mobiliser des outils utilisables dans l'environnement professionnel
- Savoir accueillir la souffrance psychique tout en préservant sa propre intégrité mentale
- Communiquer de façon assertive avec une personne en souffrance
- Être en capacité de soutenir l'équipe autour de la personne concernée

## Contenu

- Définition de la santé mentale - les facteurs qui influencent une bonne santé mentale
- Les facteurs qui influencent une bonne santé mentale
- Exploration des représentations et accueil des ressentis
- Comprendre ce qu'est un trouble psychique et les facteurs d'occurrence
- Savoir manager l'autre dans le respect de soi-même
- Créer et maintenir les conditions d'une relation professionnelle sécurisante pour les 2 parties
- Savoir recadrer une personne porteuse d'un trouble psychique
- Appréhender la notion de rétablissement
- Manager une personne dans le déni de son trouble

## Notre équipe pédagogique

Après 25 années comme Infirmière, Laurence SOUBRIER est devenue coach certifiée. Formée à l'analyse transactionnelle et à l'approche systémique, elle accompagne depuis 10 ans les professionnels du soin, de l'éducation et de l'accompagnement avec l'intention de favoriser leur épanouissement dans un environnement qui respecte les besoins et l'écologie de chacun. Également formatrice accréditée par PSSM France, elle déploie une pédagogie qui s'appuie sur le vécu des participants pour les amener à trouver leurs propres ressources face aux situations rencontrées.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Managers, équipes RH, chefs de projets

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, échange de bonnes pratiques

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction de bonnes pratiques

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI DES PERSONNES AVEC TROUBLES PSYCHIQUES

S3-HISMT-002

Parmi les personnes accompagnées par le Service Public de l'Emploi, certaines manifestent des symptômes de troubles psychiques. Peu outillés sur ce sujet, les CIP ne sont pas toujours à l'aise pour accueillir ces difficultés. De plus, selon la situation, ils peuvent être amenés à orienter les personnes concernées vers des professionnels de la santé. Contribuer à l'amélioration de la prise en charge de ces publics est un enjeu majeur qui s'est renforcé depuis la crise sanitaire, et pour lequel les professionnels ont besoin de trouver le juste positionnement.

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les manifestations des troubles psychiques et leurs conséquences sur l'insertion professionnelle
- Comprendre pourquoi et comment les troubles psychiques impactent l'engagement des personnes concernées dans un projet
- Apprendre à repérer les signes de souffrance psychique qui permettent d'anticiper et d'accompagner les personnes avec assertivité et respect

## Compétences visées

- Connaître et observer les signes de souffrance psychique
- Mobiliser des outils utilisables dans l'environnement professionnel
- Savoir accueillir la souffrance psychique tout en préservant sa propre intégrité mentale
- Communiquer de façon assertive avec une personne en souffrance
- Être en capacité de soutenir l'équipe autour de la personne concernée

## Contenu

- Définition de la santé mentale - les facteurs qui influencent une bonne santé mentale
- Exploration des représentations et accueil des ressentis
- Prendre soin de sa santé mentale pour mieux accompagner
- Comprendre ce qu'est un trouble psychique et les facteurs d'occurrence
- Savoir accompagner l'autre dans le respect de soi-même
- Créer et maintenir les conditions d'une relation d'accompagnement sécurisante pour les 2 parties
- Savoir motiver et recadrer une personne porteuse d'un trouble psychique
- Appréhender la notion de rétablissement
- Accompagner vers l'emploi une personne qui ne veut pas être aidée

## Notre équipe pédagogique

Après 25 années comme Infirmière, Laurence SOUBRIER est devenue coach certifiée. Formée à l'analyse transactionnelle et à l'approche systémique, elle accompagne depuis 10 ans les professionnels du soin, de l'éducation et de l'accompagnement avec l'intention de favoriser leur épanouissement dans un environnement qui respecte les besoins et l'écologie de chacun. Également formatrice accréditée par PSSM France, elle déploie une pédagogie qui s'appuie sur le vécu des participants pour les amener à trouver leurs propres ressources face aux situations rencontrées.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

CIP/CISP, CEP, agents du SPE

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, échange de bonnes pratiques

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction de bonnes pratiques

### Durée

3 jours, 21 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ACCUEIL ADMINISTRATIF, HANDICAPS INVISIBLES ET GESTION DES CONFLITS

S3-HISMT-003

Les agents administratifs travaillent dans un contexte souvent complexe, marqué par la bureaucratie, les exigences de communication, et des ressources parfois limitées. Malgré ces défis, ils s'efforcent de répondre aux demandes des usagers. En se formant à la connaissance des handicaps invisibles, ils pourront mieux comprendre les besoins spécifiques, renforcer leur empathie et adapter les procédures. Cette formation permet de réduire les risques de malentendus, et de fournir un service plus accessible et humain.

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qui définit le handicap invisible, découvrir les typologies et leurs impacts sur la vie quotidienne des usagers
- Renforcement des capacités de communication face aux singularités manifestées par les personnes concernées
- Appropriation de techniques de gestion des conflits adaptées aux besoins de ces publics

## Compétences visées

- Savoir reconnaître les situations où un handicap invisible peut influencer les interactions avec l'administration
- Apprendre à détecter et à répondre aux signes de détresse ou de malaise des usagers
- Savoir proposer et appliquer des aménagements spécifiques et raisonnables pour répondre aux besoins des usagers dans le respect des règles du service
- Apprendre à désamorcer des situations conflictuelles en prenant en compte les spécificités des handicaps

## Contenu

- Introduction aux handicaps invisibles
- Typologies de handicaps et conséquences sur les interactions avec l'administration
- Focus sur les impacts des handicaps cognitifs et de la relation (neurodiversité)
- La notion d'escalade relationnelle et les pratiques de désamorçage
- Réglementation et dispositions administratives relatives au handicap
- Exploration et coconstruction de moyens d'adaptation
- La place des émotions
- Sécurisation de la relation
- L'enjeu de la transmission des consignes et des attendus

## Notre équipe pédagogique

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Son expérience de terrain lui a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Il pratique une pédagogie interactive et ludique et privilégie la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants. Ses interventions sont nourries par sa pratique du coaching auprès de personnes concernées par le handicap.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Agents des administrations, personnels en contact, chargés d'accueil

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Relevé des engagements personnels  
Coconstruction de bonnes pratiques

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

Les Premiers Secours en Santé Mentale sont l'équivalent en santé mentale des gestes de premiers secours qui, eux, apportent une aide physique à la personne en difficulté. Ils constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue.

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir des connaissances concernant les troubles en santé mentale ainsi que leur repérage,
- Développer des compétences pour adopter un comportement adapté dans la gestion de ces situations,
- Maîtriser un plan d'action pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

## Compétences visées

- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer, adopter un comportement adapté pour apporter une aide
- Apprendre à informer, renseigner sur les ressources disponibles
- Savoir fournir un soutien initial et encourager à aller vers les professionnels adéquats
- Mieux faire face à des comportements agressifs

## Programme

Les principaux troubles émergents et la mise en application du plan d'action PSSM :

- Dépression,
- Troubles anxieux,
- Psychoses,
- Troubles liés à l'utilisation de substances.

Les différentes situations de crise en santé mentale et la mise en application du plan d'action PSSM :

- Comportement suicidaire,
- Attaques de panique,
- États sévères de psychoses,
- États sévères liés à la consommation d'alcool et de substances toxiques,
- Conduites agressives.

## Notre équipe pédagogique

Travailleur social de formation, Hugo Houpert connaît très bien les publics des établissements médico-sociaux : jeunes en Maison d'Enfants à Caractère Social, adultes en situation de handicap psychique mais aussi personnes avec une paralysie cérébrale. En parallèle, il intervient dans le champ des vacances adaptées, aussi bien en tant qu'organisateur de séjours que formateur. Une expérience de coordinateur et de formateur à l'AFPA lui permet de bien connaître également le public des jeunes décrocheurs. Aujourd'hui, il mobilise son expertise en santé mentale au service de la formation continue. Il est Accrédité au programme PSSM depuis 2023.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Tout profil

### Méthode

Pédagogie interactive et participative : jeux de rôle, simulations, études de cas concrets, jeux, exercices d'application du plan d'action

### Évaluation

Bilan oral en début et en fin de chaque demi-journée  
Évaluation en ligne de la formation sur le site PSSM

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

8 à 12 personnes

### Tarif

INTER : 330€ pour 2 jours  
(280€ en individuel)

INTRA : sur devis

Remise du manuel PSSM

### Calendrier et lieu

Présentiel

INTER : Lyon - Villeurbanne

# *L'IA pour mieux travailler, manager et accompagner*

L'intelligence artificielle transforme déjà les métiers. Qu'il s'agisse de manager une équipe, d'accompagner des bénéficiaires ou de concevoir des actions de formation, elle ouvre de nouvelles possibilités tout en soulevant des questions inédites. Comprendre son fonctionnement, savoir l'utiliser avec discernement et conserver un regard critique sont devenus des compétences essentielles pour gagner en efficacité sans renoncer à son expertise professionnelle.



## *Comprendre les enjeux de l'intelligence artificielle*

L'intelligence artificielle s'invite progressivement dans toutes les organisations. Elle rédige, synthétise, analyse, traduit, génère des idées ou facilite la prise de décision. Pourtant, son fonctionnement reste mal connu et de nombreuses idées reçues persistent. L'IA n'est ni infaillible, ni autonome : elle produit des réponses à partir de probabilités et nécessite un regard humain pour en évaluer la pertinence. Comprendre ses possibilités, mais aussi ses limites, constitue la première étape d'une utilisation responsable. Pour les managers, les professionnels RH, les formateurs et les acteurs de l'accompagnement, il ne s'agit pas de devenir experts en informatique, mais d'acquérir les repères indispensables pour intégrer ces outils de manière pertinente dans leur pratique quotidienne, tout en préservant la qualité de leurs décisions et de leurs relations professionnelles.

## *Un outil au service de votre organisation*

Utilisée avec méthode, l'intelligence artificielle permet de consacrer davantage de temps aux activités à forte valeur ajoutée. Elle facilite la préparation d'entretiens, la rédaction de documents, la recherche d'informations, l'analyse de situations ou la conception de supports pédagogiques. Elle peut également stimuler la créativité, enrichir la réflexion collective et accélérer certaines tâches répétitives. Pour les organisations, les bénéfices dépassent le simple gain de temps : de nouvelles compétences sont acquises, l'innovation augmente et les collaborateurs gagnent en autonomie. À condition d'être accompagnée, cette transformation contribue à améliorer la qualité des pratiques professionnelles tout en maintenant l'humain au cœur des décisions. L'IA devient alors un véritable assistant, sans jamais remplacer l'expertise, le discernement ni la responsabilité des professionnels.

## *Utiliser l'IA avec discernement*

L'efficacité de l'intelligence artificielle dépend moins de l'outil que de la manière dont il est utilisé. Poser les bonnes questions, vérifier les informations produites, protéger les données sensibles, identifier les biais ou encore connaître les limites des modèles sont désormais des compétences professionnelles à part entière. Selon les contextes, l'IA peut être un formidable accélérateur... ou conduire à des erreurs lorsqu'elle est utilisée sans recul critique. Développer une utilisation éclairée, respectueuse de l'éthique et des obligations professionnelles permet d'en tirer le meilleur parti sans compromettre la qualité des décisions. L'enjeu n'est pas de déléguer son jugement à une machine, mais de renforcer sa capacité d'analyse grâce à un outil utilisé avec méthode, responsabilité et esprit critique.

- S4-IASMA-001      Exploiter le pouvoir de l'IA avec discernement
- S4-IASMA-002      Utiliser l'IA dans ses accompagnements
- S4-IASMA-003      Éthique professionnelle : décisions éclairées pour un monde responsable

# EXPLOITER LE POUVOIR DE L'IA AVEC DISCERNEMENT ET EFFICACITÉ

S4-IASMA-001

L'intelligence artificielle générative peut être une source d'erreurs, mais aussi, bien utilisée, un atout pour les décisions stratégiques. Cette formation à destination des managers apprend à identifier les biais de l'IA, à formuler des demandes pertinentes et à exploiter ses recommandations sans perdre le contrôle. Les managers pourront apprendre à transformer l'IA en véritable sparring partner de leurs équipes, tout en garantissant une utilisation éthique et durable. Parce qu'un bon manager ne délègue pas son jugement... même à un algorithme !

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les biais et les limites de l'IA
- Développer une approche critique des informations fournies par les IA
- Aborder les enjeux sociaux-environnementaux et éthiques de l'utilisation de l'IA
- Développer son efficacité et sa productivité au travail grâce à l'IA

## Compétences visées

- Identifier les biais et limites de l'IA pour mieux prévenir les erreurs stratégiques
- Apprendre à prompter pour poser les bonnes questions
- Développer un usage réflexif de l'IA pour prendre en compte ses propres biais dans l'évaluation des réponses
- Encadrer l'utilisation de l'IA au sein des équipes en établissant un usage éthique et responsable

## Contenu

- Interroger les représentations et les usages spontanés de l'IA
- Réflexion autour de la notion d'"intelligence"
- Expérimentations : les biais et les limites de l'IA
- Les limites humaines face à l'IA
- Travail de prompts et productions assistées par IA
- Mise en perspective de l'IA dans une stratégie RSE
- Ethique de l'IA : coconstruction d'une charte éthique d'usage de l'IA

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est docteur en philosophie et coach. Après un parcours salarié qui l'a conduit de l'enseignement de la philosophie au management opérationnel, il s'est spécialisé en accompagnement (coaching et philosophie pratique) et en RSE/RSO, éthique et pensée critique, pour promouvoir des changements durables dans le respect de chacun. Il propose une pédagogie fondée sur l'expérimentation et les échanges. Convaincu du rôle fondamental de l'intelligence collective, il accorde une grande importance à la transmission du sens des enjeux et des savoirs.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Cadres sur secteur public ou privé, managers, agents de maîtrise

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, mises en situations ludiques, représentations graphiques, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Quiz

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

6 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# PRENDRE EN COMPTE ET UTILISER L'IA DANS SES ACCOMPAGNEMENTS

S4-IASMA-002

L'usage de l'intelligence artificielle générative est de plus en plus répandu, et vos publics peuvent être tentés de déléguer une partie significative de leur recherche d'emploi à l'IA. Cet usage n'est pas toujours pertinent ni exempt d'erreurs. Cette formation vous aide à comprendre où l'IA peut être utile et où elle atteint ses limites. Vous apprendrez à développer chez vos publics une autonomie numérique éclairée, reposant sur leur esprit critique. Vous explorerez aussi les possibilités que vous donne l'IA pour dégager du temps pour mieux accompagner vos publics.

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les usages et limites de l'IA
- Questionner les sources et informations générées
- Développer son esprit critique vis-à-vis des IA
- Acquérir une méthodologie pour une utilisation pertinente des outils de l'IA

## Compétences visées

- Développer des pratiques critiques avec les usagers pour renforcer leur autonomie face aux outils numériques
- Reconnaître les effets de l'IA dans la relation d'accompagnement
- Comprendre les limites de l'IA dans le conseil et l'accompagnement de parcours individuels
- Questionner les sources et informations générées par les IA pour éviter les recommandations trompeuses

## Contenu

- Interroger les représentations et les usages spontanés de l'IA
- Réflexion autour de la notion d'"intelligence"
- Expérimentations : les biais et les limites de l'IA
- Les limites humaines face à l'IA
- Travail de prompts et productions assistées par IA
- Utiliser l'IA de manière pertinente et ludique pour créer du lien
- Intégrer un usage éthique de l'IA dans ses accompagnements

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est docteur en philosophie et coach. Après un parcours salarié qui l'a conduit de l'enseignement de la philosophie au management opérationnel, il s'est spécialisé en accompagnement (coaching et philosophie pratique) et en RSE/RSO, éthique et pensée critique, pour promouvoir des changements durables dans le respect de chacun. Il propose une pédagogie fondée sur l'expérimentation et les échanges. Convaincu du rôle fondamental de l'intelligence collective, il accorde une grande importance à la transmission du sens des enjeux et des savoirs.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

CIP/CISP, CEA, jobcoachs, coaches, formateurs, CEP

### Méthode

Études de cas issus du terrain des apprenants et coconstruction d'outils, mises en situations ludiques, représentations graphiques, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

6 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel

# ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE : DÉCISIONS ÉCLAIRÉES POUR UN MONDE RESPONSABLE

S4-IASMA-003

Se former à l'éthique permet d'affiner sa capacité à prendre des décisions en s'appuyant sur la cohérence entre ses valeurs personnelles et celles de l'organisation. À travers des débats, des études de cas, et des outils de réflexion issus de la philosophie, cette formation vous guidera dans l'analyse de dilemmes éthiques et l'adoption d'un leadership responsable. Elle offre les clés pour promouvoir un environnement de travail éthique et inspirant, à destination des différentes parties prenantes de l'organisation (collaborateurs, clients, usagers, etc.).

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'importance des valeurs dans la prise de décision professionnelle et leur impact sur la cohésion et l'image de l'organisation
- Identifier les différents systèmes de valeurs, organisationnels ou individuels
- Maîtriser des outils de prise de décision éthique
- Promouvoir un environnement de travail éthique

## Compétences visées

- Identifier et analyser les dilemmes éthiques en contexte professionnel
- Savoir appliquer des méthodes de réflexion éthique pour produire des décisions partageables
- Développer son leadership éthique
- Remettre en question ses propres biais et préjugés pour favoriser un jugement éclairé et inclusif
- Savoir communiquer autour des enjeux socio-environnementaux

## Contenu

- Savoir identifier et analyser les dilemmes éthiques en contexte professionnel
- Savoir appliquer des méthodes de réflexion éthique pour produire des décisions partageables
- Développer son leadership éthique
- Remettre en question ses propres biais et préjugés pour favoriser un jugement éclairé et inclusif
- Savoir communiquer autour des enjeux socio-environnementaux

## Notre équipe pédagogique

Guillaume DÉLÉAN est docteur en philosophie et coach. Après un parcours salarié qui l'a conduit de l'enseignement de la philosophie au management opérationnel, il s'est spécialisé en accompagnement (coaching et philosophie pratique) et en RSE/RSO, éthique et pensée critique, pour promouvoir des changements durables dans le respect de chacun. Il propose une pédagogie fondée sur l'expérimentation et les échanges. Convaincu du rôle fondamental de l'intelligence collective, il accorde une grande importance à la transmission du sens des enjeux et des savoirs.

### Prérequis

Aucun prérequis

### Public

Managers, chefs de projets, conseillers, formateurs

### Méthode

Débats, jeux de rôle et simulations, exercices de méta-éthique, études de cas issus du terrain des apprenants, représentations graphiques, apports théoriques, mindmaps, brainstormings

### Évaluation

Plan d'action individuel  
Coconstruction d'outils

### Durée

2 jours, 14 heures

### Effectif

6 à 12 personnes

### Tarif

INTRA : sur devis

### Modalités

Présentiel



### *Pédagogie expérientielle*

La pédagogie expérientielle privilégie l'apprentissage par l'expérience directe et l'engagement actif des apprenants. Elle utilise des activités concrètes comme des simulations et des études de cas pour favoriser la réflexion, la conceptualisation et l'application pratique des connaissances. Cette approche encourage la collaboration, la réflexion critique et prépare les apprenants à résoudre des problèmes réels, assurant un apprentissage profond et durable.

### *Mise en mouvement*

La mise en mouvement des apprenants implique de les engager activement dans le processus d'apprentissage par le biais d'activités physiques, intellectuelles ou interactives. Cela peut inclure des discussions animées, des exercices pratiques, des études de cas dynamiques, ou des projets collaboratifs. En encourageant une participation active, cette approche favorise une compréhension plus profonde des concepts enseignés et renforce l'application pratique des connaissances, augmentant ainsi l'efficacité et l'impact de l'enseignement.

### *Intelligence collective*

L'intelligence collective enrichit la pédagogie en favorisant la participation active des apprenants, leur permettant de collaborer pour résoudre des problèmes complexes. Elle valorise la diversité des perspectives et des compétences, favorisant ainsi un apprentissage collaboratif et inclusif où chacun contribue à la construction collective des connaissances, renforçant ainsi l'engagement, la créativité et la résolution de problèmes.

### *Créativité*

La créativité est essentielle pour le formateur à plusieurs égards : elle permet de concevoir des cours attrayants et innovants, d'adapter les méthodes pédagogiques aux besoins des apprenants, de résoudre les problèmes éducatifs complexes, d'engager activement les apprenants avec des activités stimulantes, et de développer des évaluations efficaces. Elle enrichit ainsi l'expérience d'apprentissage en rendant le processus plus dynamique, pertinent et captivant pour tous les participants.

### *Respect*

Inspirés par les principes de Carl Rogers, nous mettons la valorisation de l'expérience subjective de nos apprenants au centre de notre approche pédagogique. Nos formateurs cultivent une attitude empathique et authentique afin de cultiver un environnement propice à la confiance et au respect mutuel. Cela permet à nos apprenants d'explorer librement leurs pensées, sentiments et besoins, favorisant ainsi un développement personnel positif et autonome qui enrichit leur parcours d'apprentissage.

### *Neurosciences*

Pour optimiser les apprentissages, nous intégrons les 4 facteurs de Stanislas Dehaene. Nous privilégions des exercices qui stimulent l'attention et l'engagement actif des apprenants, tout en offrant des retours précis et positifs pour faciliter un processus d'essai-erreur constructif. Enfin, nous consolidons les connaissances acquises, améliorant ainsi la compréhension, la rétention et l'application des savoirs. Cette approche favorise un apprentissage efficace et durable, adapté aux besoins individuels et aux exigences évolutives de l'éducation contemporaine.