



CATALOGUE DE FORMATIONS 2026

Pour un avenir plus inclusif

Basé à Lyon, disponible sur toute la France — sonkeirh.fr

Initialement créée en 2011 pour accompagner les personnes en difficulté d'insertion dans le monde du travail, la société SONKEI RH propose aujourd'hui de la formation continue et du coaching en vue de favoriser l'épanouissement des professionnels. Pour atteindre cet objectif, sa fondatrice Mireille SCHEHR fédère une communauté de coaches-formateurs engagés dans une pédagogie au service de la diversité des individus.

Depuis 2015, en accord avec ses valeurs d'inclusivité et d'implication sociétale, la société SONKEI RH est inscrite dans le champ de l'ESS (économie sociale et solidaire).

Depuis la création de SONKEI RH, nous avons mis en place de nombreuses actions à destination des personnes éloignées de l'emploi. Cette expérience nous a conduits à développer une offre dédiée aux professionnels qui interagissent avec ces publics : animation d'ateliers collectifs pour CIP, posture du formateur, accueil / management des personnes porteuses d'autisme.

Aujourd'hui, nous enrichissons cette offre avec des contenus spécialement conçus pour les entreprises soucieuses de leur RSE, les organismes de formation, les bailleurs sociaux et les services de santé au travail.



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 variions 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 approches pour le bénéfice du collectif.



Pédagogie pour les acteurs de l'emploi

Les structures d'aide aux demandeurs d'emploi et les acteurs de l'insertion doivent organiser des ateliers collectifs avec des publics potentiellement illettrés, allophones ou porteurs de handicaps invisibles. Pour les conseillers emploi, CIP et chargés de mission, la formation à la création et à l'animation d'ateliers est essentielle. Nos formations offrent des compétences pour construire des sessions interactives, favorisant l'apprentissage collaboratif et le soutien mutuel, répondant efficacement aux besoins des bénéficiaires.



Construire des ateliers qui permettent la remobilisation

En proposant des actions collectives, vous permettez à vos publics de sortir de l'isolement. Grâce au cadre que vous apprenez à déployer, ils pourront expérimenter dans un contexte sécurisé un changement de posture et bénéficier du regard de leurs pairs. Le collectif offre également la possibilité du partage d'expériences. Ainsi, le transfert de connaissances ne repose plus sur le seul formateur car chaque apprenant dispose d'un savoir expérientiel qui peut être utile à ses pairs. Les activités que vous allez proposer amèneront vos publics à se découvrir des compétences qu'ils apprendront à valbriser face aux recruteurs. Dans nos formations, nous vous aidons à acquérir une pédagogie participative et interactive qui favorise la mise en mouvement des apprenants. Ainsi, vous serez en mesure d'accompagner vos publics vers l'autonomie et le développement de leur pouvoir d'agir.

Acquérir des outils adaptés et motivants

Travailler avec des publics sur le champ de la recherche d'emploi nécessite de s'adapter à des personnes qui peuvent avoir un rapport douloureux à l'apprentissage. Vous êtes également confrontés à une grande hétérogénéité tant en matière de niveaux d'études que de compréhension de la langue parlée / écrite. Dans ce cadre, il est nécessaire de déployer des modalités d'apprentissage différentes et variées. Nous vous formons à une pédagogie expérientielle qui favorise la participation et permet un décalage favorable à l'acquisition / renforcement de compétences utiles pour rassurer un recruteur. Les outils que vous allez découvrir développent les capacités des apprenants à communiquer, résoudre des problèmes, contribuer au collectif. Pour vous aider à vous approprier cette approche, notre pédagogie passe elle aussi par l'expérimentation, des temps de métacognition et des échanges de pratiques.

Animer dans l'assentivité et la bienveillance

Déployer une pédagogie expérientielle qui mène les apprenants à la découverte de leur pouvoir d'agir demande un apprentissage. En effet, votre communication joue un rôle clé dans la création d'un climat de confiance essentiel à des échanges constructifs et bienveillants. Quand chaque interaction favorise un environnement où les participants se sentent écoutés et respectés, cela facilite leur engagement et leur ouverture. Au-delà des exercices pratiques que nous proposons dans nos formations, nous demandons à nos formateurs d'incarner ces principes dans leur propre pratique. Ils doivent non seulement transmettre des compétences, mais aussi vivre et démontrer les valeurs de confiance et de soutien qui sous-tendent notre approche. Cette cohérence entre les méthodes enseignées et leur application permet aux formateurs de vous faire vivre cette pédagogie. En adoptant à votre tour cette approche, vous favoriserez l'implication des apprenants dans leur propre processus de découverte et d'autonomisation, renforçant ainsi leur capacité à agir de manière proactive et efficace.

S1-PEDA24-001 Mobiliser les soft skills au service du projet professionnel

S1-PEDA24-002 Construire un atelier « image pro » avec les outils du coaching en image

S1-PEDA24-003 Créer et animer un atelier collectif

S1-PEDA24-004 Créer et animer un Escape Game pédagogique

S1-PEDA24-005 Réussir ses ateliers collectifs avec la gamification et l'IA

S1-PEDA24-006 Accompagner les étudiants dans la construction de leur projet professionnel

S1-PEDA24-007 Prendre en compte et utiliser l'IA dans ses accompagnements

S1-PEDA25-008 Accompagner autrement : posture, sens et pouvoir d'agir

MOBILISER LES SOFT SKILLS AU SERVICE DU PROJET PROFESSIONNEL

SI-PEDA24-001

Les employeurs attachent une importance croissante aux soft skills ou « compétences douces ». Dans ce contexte, la mission des conseillers emploi évolue vers un soutien des candidats dans la découverte et la valorisation de leurs soft skills. Ce faisant, ils augmentent l'employabilité des demandeurs d'emploi. Qu'ils poursuivent l'objectif pour leurs bénéficiaires d'une meilleure préparation aux entretiens ou du renforcement de la confiance en soi, il est intéressant pour les conseillers de faire évoluer leurs pratiques pédagogiques.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de soft skills et hard skills
- Savoir développer les soft skills des publics au travers de leur accompagnement
- Savoir créer et animer des ateliers spécifiques

Compétences visées

- Savoir identifier les soft skills, notamment chez les publics éloignés de l'emploi ou en début de carrière
- Savoir soutenir les bénéficiaires dans la reconnaissance et la valorisation de ces soft skills
- Connaître et savoir déployer des outils et des activités répondant à cet objectif

Contenu

- Les notions de soft skills et hard skills
- Liens avec les référentiels métiers
- Les soft skills au service de la construction du projet professionnel
- Les attentes et les besoins des employeurs
- Les soft skills dans l'entretien d'embauche
- Stratégies de réussite et narrations
- Accueil et questionnement au service de la mise en confiance du bénéficiaire
- Expérimentation d'outils de découverte des soft skills

Notre équipe pédagogique

Toutes les deux certifiées coach, Cécile THIRY et Catia TUCCINARDI-GOUYETTE interviennent très régulièrement auprès des demandeurs d'emploi et des jeunes en recherche d'orientation. Pour dispenser cette formation, elles mobilisent des outils qu'elles ont construits et expérimentés de longue date sur le terrain. Cécile connaît particulièrement le public jeune puisqu'elle copréside l'association et l'antenne Auvergne Rhône Alpes de Génération 15-25. Catia se distingue par sa pratique de superviseuse de coaches.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs

Méthode

Appropriation d'outils existants et coconstruction d'outils, world café, mises en situations ludiques, représentations graphiques, apports théoriques

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

CONSTRUIRE UN ATELIER « IMAGE PRO » AVEC LES OUTILS DU COACHING EN IMAGE

SI-PEDA24-002

L'accompagnement des personnes vers l'emploi requiert un certain nombre d'étapes qui ont pour but de redonner confiance et remobiliser les personnes sur un projet professionnel. La formation que nous proposons permettra aux CIP d'animer un atelier sur la valorisation de l'image professionnelle, notamment grâce aux outils du conseil en image, et renforcer ainsi la confiance en soi des personnes suivies. C'est une montée en compétences innovante dans le cadre de leur mission d'accompagnement collectif ou individuel.

Objectifs pédagogiques

- Apprendre les outils du conseil en image et les intégrer à sa pratique professionnelle
- Renforcer sa posture dans l'accueil et l'accompagnement des personnes en déficit d'estime de soi
- Comprendre l'importance de la communication non-verbale dans le champ professionnel, pour soi et pour ses bénéficiaires
- Construire et animer son propre atelier adapté à son public

Compétences visées

- Savoir utiliser les outils du conseil en image au profit de la recherche d'emploi
- Développer son sens de l'observation dans le cadre de la méthodologie des 4 saisons
- Renforcer une communication bienveillante favorisant l'adhésion des participants

Contenu

Posture du professionnel

Contenu technique :

- Module colorimétrie : Apprentissage de la méthode des 4 saisons – Harmonisation des couleurs entre elles - La couleur au service de notre communication
- Module morpho-styles : Conseils de vêtements adaptés aux différentes morphologies et projets professionnels

Création et animation d'un atelier « image professionnelle » :

- Quel atelier je veux créer pour mon public
- Structuration
- Choix des outils et activités

Notre équipe pédagogique

Vivienne BLIGNY est coach et formatrice en image personnelle et professionnelle depuis 18 ans. Formée au métier de Conseil en Image et au coaching, elle intervient très régulièrement auprès des demandeurs d'emploi et salariés en insertion sur les thèmes de la valorisation de l'image professionnelle, la communication verbale et non-verbale et la confiance en soi. Pour dispenser cette formation, elle dispose d'outils qu'elle a construits et expérimentés de longue date sur le terrain et propose une pédagogie interactive et ludique.

Prérequis

Collecter magazines et revues

Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs

Méthode

Appropriation d'outils existants et coconstruction d'outils, mises en situations, apports théoriques

Évaluation

Acquis "coaching en image" : mise en pratique avec grille d'évaluation
Acquis "création d'un atelier" : construction en sous-groupes d'un atelier prêt à l'emploi

Durée

4 jours, 28 heures

Effectif

Mini : 5 personnes
Maxi : 8 personnes

Tarif

INTER : 1 200 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

CRÉER ET ANIMER UN ATELIER COLLECTIF

SI-PEDA4-003

Le déploiement du Contrat d'Engagement dans les Missions Locales puis par France Travail renforce le besoin de mettre en œuvre des ateliers collectifs à l'attention des demandeurs d'emploi. Ils permettent à la fois de renforcer l'autonomie des jeunes et d'optimiser les ressources du SPE en touchant plus de personnes à la fois, tout en enrichissant leur parcours d'accompagnement. Notre formation permet aux conseillers d'acquérir des méthodes pédagogiques motivantes et adaptées aux besoins spécifiques d'un public hétérogène.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les conditions d'efficacité d'un atelier collectif
- Connaître les différentes étapes de mise en œuvre
- Préparer les animations et identifier les outils adéquats
- Évaluer son atelier et mesurer l'impact sur les participants

Compétences visées

- Comprendre les mécanismes d'apprentissage et les freins potentiels chez le jeune et l'adulte
- Savoir structurer une formation pour un public présentant des niveaux scolaires et/ou des expériences de vie hétérogènes
- Gagner en légitimité et en aisance dans sa posture de formateur
- Comprendre les mécanismes de dynamique des groupes

Contenu

- Conditions d'accueil favorisant l'engagement et la participation des apprenants : principes d'éthique rogerienne
- Mécanismes d'apprentissage et modalités pédagogiques
- Découverte et appropriation d'outils éprouvés adaptés à ces publics et objectifs
- Structuration d'un atelier
- Les dynamiques de groupe
- Les personnalités difficiles à gérer en formation
- Engagement des apprenants : théorie et expérimentation autour de la posture du formateur
- Outils de mesure d'impact et d'évaluation

Notre équipe pédagogique

Diplômée d'une école de commerce, Cécile THIRY démarre sa carrière en Europe centrale. Elle exerce ensuite des fonctions marketing et commerciales pendant 14 ans au sein du Groupe Seb France. En 2016, elle décide de placer la relation à l'autre au centre de son projet de vie et se spécialise dans l'accompagnement des jeunes. Co-Présidente de l'Association Génération 15-25, et très engagée sur le sujet de l'orientation scolaire, elle intervient régulièrement en collectif auprès de jeunes en lycées, enseignement supérieur, Missions locales...

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs

Méthode

Alternance d'apports théoriques et pratiques avec support diaporama
Appropriation d'outils existants et mises en situation
Observation du formateur et séquences de métacognition

Évaluation

Construction en sous-groupe d'un atelier prêt à l'emploi

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 050 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

CRÉER ET ANIMER UN ESCAPE GAME PÉDAGOGIQUE

SI-PEDA24-004

Alors qu'il s'avère souvent compliqué d'engager les personnes dans les apprentissages, il existe une solution ludique et immersive, l'Escape Game pédagogique. Tout en rendant les stagiaires acteurs de leur progression, il développe des compétences clés comme le travail d'équipe et la résolution de problèmes. En plus de motiver les participants, il fournit un feedback instantané, permettant une évaluation formative. Enfin, il crée une expérience collective mémorable qui renforce la cohésion de groupe.

Objectifs pédagogiques

- Être en mesure de diversifier les méthodes et outils mis en œuvre dans l'accompagnement des jeunes
- Apprendre à développer une approche ludique pour obtenir l'engagement des bénéficiaires dans leurs apprentissages
- Savoir concevoir et déployer un Escape Game pédagogique

Compétences visées

- Comprendre les enjeux et atouts pédagogiques d'un Escape Game
- Savoir identifier les compétences qui seront mobilisées par les apprenants et celles que l'on souhaite voir acquérir à travers cette activité
- Disposer des connaissances et compétences pour concevoir un scénario d'Escape Game pédagogique
- Savoir le mettre en œuvre et l'animer

Contenu

- Découverte des mécanismes de jeu utilisés dans les Escape Games
- Évaluation de l'intérêt des Escape Games pédagogiques
- Définition des objectifs pédagogiques auquel devra répondre l'Escape Game
- Les conditions d'une immersion réussie - Création pas à pas d'un Escape Game pédagogique
- Quelles énigmes pour quel contenu de jeu ?
- Aspects créatifs : histoire, design, décor et éléments de jeu
- Test et enrichissement des Escape Games imaginés dans cette formation

Notre équipe pédagogique

Fondatrice et dirigeante de Concepteo (agence de créations ludiques), Catherine MOLLICA combine plus de 30 ans d'expérience dans le développement de jeux, l'innovation ludopédagogique et la gestion de projets. Diplômée de l'ESC de Troyes, elle intervient en tant que consultante et formatrice auprès d'étudiants et de professionnels dans des domaines variés, allant du marketing à la créativité et en passant par le game design. Elle est également reconnue dans l'écriture de livres d'énigmes pour enfants et la conception d'escape game pédagogiques pour professionnels.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs, formateurs

Méthode

Ateliers créatifs, coconstruction, échanges et mises en situation
Alternance d'apports théoriques et pratiques avec support diaporama

Évaluation

Cocréation d'Escape Games pédagogiques en sous-groupe et analyse

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

RÉUSSIR SES ATELIERS COLLECTIFS AVEC LA GAMIFICATION ET L'IA

SI-PEDA24-005

Recourir à des techniques innovantes comme la ludification ou l'IA permet aux conseillers de répondre aux attentes actuelles des publics. En effet, habitués aux environnements numériques et interactifs, les apprenants ont développé une attention fragmentée. Les engager dans un apprentissage demande de modifier les pratiques pédagogiques, que ce soit dans le choix des dispositifs ou dans la posture du formateur. Que l'on parle de jeu ou de recours à l'IA, il s'avère nécessaire d'explorer ces univers pour mieux s'en saisir.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre la différence entre animation participative et ludopédagogie
- Connaître les différentes catégories de jeux, leurs atouts, leurs effets
- Intégrer les principes de la démarche pédagogique socioconstructiviste
- Expérimenter des jeux en fonction d'objectifs définis collectivement
- Adopter une posture d'animation appropriée

Compétences visées

- Savoir analyser son contexte d'intervention : public, objectif pédagogique visé, moyens, marge de manœuvre
- Savoir choisir un dispositif (jeu ou IA) adapté à ce contexte
- Savoir construire un atelier autour de ce dispositif
- Comprendre comment animer cet atelier

Contenu

- Les clés d'un atelier collectif réussi
- L'intérêt du jeu dans une démarche d'accompagnement socioprofessionnel
- Gamification ou ludification ?
- La preuve par le jeu : exploration et analyse de jeux
- La juste place du jeu dans la démarche d'accompagnement
- Les critères pour choisir son outil ludique
- Gamifier un atelier collectif
- La posture d'animation
- L'IA au service d'un atelier ludique
- Les critères pour évaluer un atelier ludique

Notre équipe pédagogique

Fondatrice et dirigeante de Concepteo (agence de créations ludiques), Catherine MOLLICA combine plus de 30 ans d'expérience dans le développement de jeux, l'innovation ludopédagogique et la gestion de projets. Diplômée de l'ESC de Troyes, elle intervient en tant que consultante et formatrice auprès d'étudiants et de professionnels dans des domaines variés, allant du marketing à la créativité et en passant par le game design. Elle est également reconnue dans l'écriture de livres d'énigmes pour enfants et la conception d'escape game pédagogiques pour professionnels.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Conseillers emploi, CIP, CISP, jobcoachs, formateurs

Méthode

Ateliers créatifs, coconstruction, échanges et mises en situation
Alternance d'apports théoriques et pratiques avec support diaporama

Évaluation

Coconstruction de bonnes pratiques
Plan d'action individuel

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ACCOMPAGNER LES ÉTUDIANTS À LA CONSTRUCTION DU PROJET PRO

SI-PEDA24-006

Cette formation vise à doter d'outils et de méthodes les formateurs et coachs qui accompagnent en collectif les étudiants dans leur orientation professionnelle. Elle aborde la valorisation du projet professionnel, l'adoption d'une posture adaptée, le développement de compétences interpersonnelles et la mise en situation pratique. Les participants apprendront à aider les étudiants à mieux se connaître, à définir leurs talents et compétences, à se projeter dans leur avenir, tout en intégrant les attentes du marché du travail.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir des méthodes pour aider les étudiants à définir et valoriser leur projet professionnel
- Développer et s'approprier des outils pour accompagner les étudiants dans la connaissance d'eux-mêmes
- Savoir accompagner les étudiants dans le développement d'une posture professionnelle
- Acquérir et renforcer une posture au service du développement des étudiants
- Savoir mettre en œuvre des mises en situation

Compétences visées

- Savoir utiliser les outils de la connaissance de soi
- Maîtriser des techniques de développement personnel et professionnel
- Adopter une posture favorisant la prise de décision chez les étudiants
- Maîtriser des techniques de communication adaptées à ce public

Contenu

- Les clés de la confiance en soi
- Potentiels et talents : définir, déceler, valoriser
- Les compétences : hardskills et softskills, compétences transférables
- Aspirations professionnelles et théorie de la motivation
- Se projeter à 5 ans, à 10 ans
- Les attentes des employeurs
- Construire un projet professionnel
- Définir des cibles
- Connaissance de soi
- Communication interpersonnelle et efficacité relationnelle

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

S'adresser à un public étudiant

Public

Accompagnants, formateurs, coachs, consultants

Méthode

Ateliers créatifs, coconstruction, échanges et mises en situation, techniques de coaching
Alternance d'apports théoriques et pratiques avec support diaporama

Évaluation

Coconstruction de bonnes pratiques
Plan d'action individuel

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

PRENDRE EN COMPTE ET UTILISER L'IA DANS SES ACCOMPAGNEMENTS

SI-PEDA24-007

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

Conseillers des Missions Locales et du SPE, coaches, formateurs

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ACCOMPAGNER AUTREMENT : POSTURE, SENS ET POUVOIR D'AGIR

SI-PEDA25-008

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : sans objet
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel

Posture formateur CIP CISP jobcoach

Pour un formateur, jobcoach ou conseiller emploi, réfléchir à sa posture est crucial, car elle impacte l'efficacité de l'accompagnement. Une posture réflexive aide à comprendre ses propres biais, améliorer la relation avec les apprenants ou bénéficiaires, et favoriser un environnement d'apprentissage empathique et adapté. Elle permet aussi de s'ajuster aux besoins individuels et d'assurer une évolution continue des pratiques, garantissant des interventions plus pertinentes et efficaces.



Développer son assertivité

En tant que professionnel de l'accompagnement et de la formation, vous ressentez le besoin de développer votre assertivité pour créer un cadre de formation efficace et respectueux. En cultivant cette compétence, vous pourrez clarifier vos attentes et fixer des limites, renforçant ainsi votre crédibilité et votre confiance en vous. Cela vous permettra de mieux adapter vos méthodes aux besoins des participants et de gérer les situations de stress de manière plus efficace. L'assertivité favorise une communication transparente, réduisant les malentendus et créant un climat de confiance. En étant assertif, vous encouragez l'engagement et la participation active des apprenants, enrichissant le partage d'expériences et le transfert de connaissances. En développant votre assertivité, vous guidez vos publics vers l'autonomie et le développement de leur pouvoir d'agir, tout en assurant une dynamique de groupe positive et collaborative.

Accompagner ses apprenants sur des sujets confrontants

Le cœur de votre métier consiste à accompagner des personnes sur des sujets vitaux comme l'argent, les émotions ou bien le projet professionnel. Cela vous amène à vivre des expériences enrichissantes et parfois éprouvantes, tant en individuel qu'en collectif. En effet, ces sujets vous concernent aussi en tant que personnes et transmettre un savoir dans ce contexte demande d'interroger ses propres représentations voire d'identifier ses possibles biais. Cette expérience peut également vous procurer une profonde satisfaction et un sentiment d'accomplissement car vous allez aider vos apprenants à surmonter des obstacles ou à changer de perspective. Nos formations ont pour objectif de vous aider à développer la posture qui vous assurera confort et assertivité. Grâce à nos apports, vous renforcerez votre empathie et votre compréhension des divers points de vue tout en développant vos compétences pédagogiques.

Créer un environnement favorisant les apprentissages

En développant votre assertivité et votre capacité à aborder les sujets confrontants, vous créez un environnement favorable à l'apprentissage et à l'engagement de votre public. Votre assertivité, en clarifiant attentes et limites, établit un cadre de formation où les règles sont claires et le respect mutuel assuré. Cette clarté réduit les malentendus et favorise une communication transparente, essentielle pour maintenir un climat de confiance. En encourageant la participation active des apprenants, vous enrichissez leur expérience. Aborder des sujets sensibles comme l'argent ou les émotions avec empathie renforce votre crédibilité et aide les apprenants à se sentir valorisés, même dans des discussions difficiles. En combinant assertivité et gestion des sujets difficiles, vous établissez un cadre où la communication est fluide, le respect primordial, et chaque participant est encouragé à s'impliquer activement et à progresser.

S2-PFCJ24-001	L'argent dans la relation d'accompagnement
S2-PFCJ24-002	Comprendre la génération Z
S2-PFCJ24-003	Enrichir sa pratique des entretiens d'accompagnement : posture et techniques

S2-PFCJ24-004	Les ressorts de la motivation chez les jeunes / de mandeurs d'emploi
S2-PFCJ24-005	Techniques issues du coaching pour CIP et jobcoachs
S2-PFCJ25-006	Accompagner une personne sans projet professionnel

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

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

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : consulter ARML
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : se rapprocher de l'ARML de son territoire

Les jeunes issus de la génération Z viennent bousculer les conseillers des Missions Locales dans leurs représentations et leurs méthodes de travail. Les jeunes attendent des CIP qu'ils comprennent leurs valeurs et valorisent la diversité. Habités aux tutos et aux réseaux sociaux, ils souhaitent des solutions flexibles et concrètes, qui favorisent leur autonomie et leur capacité d'auto-apprentissage. En personnalisant leur accompagnement et en s'adaptant aux modes communicationnels des jeunes, les CISP augmenteront la motivation et l'engagement de leurs publics.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les modes de fonctionnement, les envies et les atouts des jeunes de 16 à 25 ans
- Identifier les facteurs de mobilisation et de motivation des jeunes
- Interroger les représentations pour mieux accompagner les jeunes et lever les réticences des employeurs

Compétences visées

- Savoir identifier et questionner les représentations, préjugés et stéréotypes à l'œuvre du côté des adultes (CIP, employeurs, financeurs...)
- Comprendre l'environnement dans lequel évoluent les jeunes, leur vision du monde et leurs attentes
- Apprendre à ajuster et individualiser ses pratiques professionnelles
- Savoir donner du sens aux actions proposées aux jeunes
- Savoir accompagner les jeunes dans leur découverte des attentes des employeurs et de la réalité du monde du travail
- Savoir prendre appui sur les ressources des jeunes pour favoriser leur engagement

Contenu

- Décryptage de la notion de "génération" : son origine, son usage, son impact
- La Génération Z : ses attentes, ses valeurs, sa vision du monde
- Déconstruction des stéréotypes pour mieux collaborer avec les jeunes et avec les employeurs
- Place du numérique et des réseaux sociaux, les outils de communication privilégiés par les jeunes
- Diversité, inclusion, sensibilité culturelle : une génération "woke" ?
- La valeur Travail vue par les conseillers et vue par les jeunes
- Engagement, motivation et sens
- Techniques d'écoute active

Notre équipe pédagogique

Tous les deux certifiés coaches, Guillaume DÉLÉAN et Rosana DI PIETRO interviennent de longue date dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur sur les sujets de la recherche d'emploi mais aussi de la gouvernance d'entreprise. Par ailleurs, ils ont également travaillé à plusieurs reprises auprès de jeunes en réinsertion, notamment dans les métiers du bâtiment et du numérique. Ils assurent aussi des missions de formation professionnelle auprès d'équipes RH et de managers.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Conseillers des Missions Locales et du SPE

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon-Villeurbanne

ENTRETIENS D'ACCOMPAGNEMENT : POSTURE ET TECHNIQUES

S2-PFCJ24-003

Conduire des entretiens individuels avec les bénéficiaires constitue une compétence de base pour les professionnels de l'accompagnement. Après plusieurs années d'expérience, il peut être pertinent de questionner sa pratique pour surmonter les situations bloquantes et enrichir son approche. Cette formation permettra aux CIP de réactualiser leurs compétences en techniques d'entretien, de maîtriser les éléments clés, de gérer les situations difficiles, et de renforcer leur posture professionnelle pour offrir un soutien optimal aux bénéficiaires.

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les techniques clés d'un entretien réussi
- Gérer efficacement les entretiens difficiles et les conflits
- Développer des stratégies pour maintenir son bien-être et son efficacité professionnelle
- Prendre en compte ses émotions et renforcer la confiance en soi

Compétences visées

- S'approprier des techniques d'entretien issues du coaching
- Savoir gérer des situations difficiles
- Développer sa communication et sa capacité à émettre des feedbacks constructifs
- Savoir gérer son stress, ses émotions et ceux de son bénéficiaire
- Développer une posture assertive et facilitatrice

Contenu

- Les principes rogériens : empathie, congruence et regard positif inconditionnel
- Poser et tenir le cadre
- Faire émerger et accueillir les besoins du bénéficiaire
- Les jeux psychologiques
- Connaissance de soi dans la relation à l'autre : visions du monde et biais de communication
- Le poids des émotions dans la relation d'accompagnement
- Techniques de questionnement

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 des Missions Locales et du SPE, jobcoachs, CIP

Méthode

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

Évaluation

Plan d'action individuel

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon-Villeurbanne

LES RESSORTS DE LA MOTIVATION CHEZ LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

S2-PFCJ24-004

Les CIP et acteurs de l'accompagnement rencontrent des difficultés croissantes pour mobiliser les jeunes et les demandeurs d'emploi. L'absence de projet clair, la résistance au changement, les contraintes personnelles ou la faible estime de soi contribuent à paralyser les bénéficiaires. Se former sur ce sujet permettra aux professionnels de mieux comprendre ces obstacles, adapter leur approche et optimiser leur accompagnement. En interrogeant leurs représentations et leur posture, ils renforceront leur capacité à soutenir les publics vers l'emploi.

Objectifs pédagogiques

- Savoir motiver et soutenir les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs projets
- S'approprier des outils pour renforcer la confiance en soi et la motivation des bénéficiaires
- Savoir identifier et analyser les obstacles rencontrés par les bénéficiaires
- Développer des stratégies pour aider les bénéficiaires à lever les freins
- Développer une posture et des méthodes pour favoriser l'adhésion des bénéficiaires

Compétences visées

- Savoir créer et maintenir une dynamique de groupe positive et motivante
- Savoir mettre en œuvre des outils et techniques pour renforcer la confiance en soi et la motivation des bénéficiaires
- Développer la capacité à identifier, comprendre et analyser les différents types de blocages
- Acquérir des stratégies pour lever les freins au projet professionnel des bénéficiaires
- Savoir engager ses bénéficiaires et accompagner leur progression individuelle et collective

Contenu

- Représentations sur la notion de motivation et apports théoriques
- Exploration des sources de motivation et de leur évolution sociétale
- Motivation et pouvoir d'agir
- Les blocages et les freins dans le projet professionnel : détecter et analyser
- Exercices pour favoriser la confiance en soi et renforcer l'estime de soi
- Pratiques de communication motivante, feedback constructif et encouragement
- Stratégies pour aider les bénéficiaires à surmonter les obstacles et freins à leur projet professionnel
- Techniques de coaching pour encourager la prise de décision, la gestion des émotions et la résolution de problèmes
- Méthodes pour aider les bénéficiaires à gagner en confiance et à passer à l'action

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

CIP, professionnels de l'accompagnement, formateurs

Méthode

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

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon-Villeurbanne

TECHNIQUES ISSUES DU COACHING POUR CIP ET JOBCOACHS

S2-PFCJ24-005

Dans le cadre des entretiens individuels, les CIP et les jobcoachs se confrontent au manque de motivation des bénéficiaires et à l'hétérogénéité des profils. Cela leur demande adaptabilité, personnalisation de l'approche et compétences en communication. Se former aux techniques du coaching leur permettra d'acquérir des outils puissants pour favoriser l'autonomisation de leurs bénéficiaires. Dans ce cursus, les CIP s'entraîneront à l'écoute active, au questionnement puissant et au feedback constructif. Ils cultiveront la position méta et développeront leur style personnel de coaching.

Objectifs pédagogiques

- S'approprier des outils pratiques et théoriques pour améliorer son accompagnement
- Développer des compétences en communication et en intelligence émotionnelle
- Acquérir une posture facilitante pour créer du lien, favoriser la confiance et la collaboration
- Savoir faire émerger une démarche individuelle et restaurer la confiance et l'estime de soi

Compétences visées

- Savoir accueillir, écouter et comprendre les besoins et préoccupations des bénéficiaires
- Savoir questionner pour encourager la réflexion et la prise de conscience
- Savoir fournir des feedbacks constructifs et exploiter son intelligence émotionnelle
- Savoir favoriser l'autonomie
- Savoir accueillir les freins et la résistance au changement et proposer des axes de travail

Contenu

- Les fondamentaux du coaching
- Posture de coach et intelligence émotionnelle
- Poser le cadre
- Principes de l'écoute active
- Le questionnement puissant
- La clarification de l'objectif
- Modèles de coaching
- Les drivers comportementaux
- Le feedback constructif
- Outils de visualisation et de planification
- Adaptation aux besoins particuliers
- Gestion des situations difficiles
- Développement d'un style personnel

Notre équipe pédagogique

Toutes les deux certifiées coach, Cécile THIRY et Catia TUCCINARDI-GOUYETTE interviennent très régulièrement auprès des demandeurs d'emploi et des jeunes en recherche d'orientation. Pour dispenser cette formation, elles mobilisent des outils qu'elles ont construits et expérimentés de longue date sur le terrain. Cécile connaît particulièrement le public jeune puisqu'elle copréside l'association ainsi que l'antenne Auvergne Rhône Alpes de Génération 15-25. Catia se distingue par son expérience de superviseuse de coaches.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

CIP, jobcoachs, professionnels de l'accompagnement, formateurs

Méthode

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

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 050 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon-Villeurbanne

ACCOMPAGNER UNE PERSONNE SANS PROJET PROFESSIONNEL

S2-PFCJ25-006

Sk
SONKEI RH

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 capacité : 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 en emploi accompagné, jobcoachs

Méthode

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

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

5 jours, 35 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 2 010 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon-Villeurbanne

Connaître les publics atypiques ou difficiles

Dans les organismes de formation et les entreprises, nous rencontrons de plus en plus de publics atypiques avec lesquels nous ne parvenons pas toujours à communiquer de manière harmonieuse et efficiente. Se former pour mieux les connaître permet d'adapter interventions et stratégies d'accompagnement. En comprenant leurs besoins et défis spécifiques, les professionnels peuvent créer des environnements inclusifs, favorisant leur réussite. Cela améliore la qualité des services et promeut l'égalité des chances, assurant un soutien équitable et efficace pour tous.



Qui sont les publics atypiques ou difficiles

Les termes "atypiques" ou "difficiles" désignent des individus qui présentent des besoins particuliers. Par exemple, certaines personnes peuvent avoir des difficultés avec la communication, les stimuli sensoriels ou les changements de routine. D'autres peuvent rencontrer des problèmes de gestion du stress et des interactions sociales. Il y a aussi ceux qui font face à des obstacles dans l'apprentissage en raison de difficultés cognitives. Enfin, certains peuvent manifester des comportements de défiance ou de résistance au changement. Ces caractéristiques peuvent correspondre à l'autisme / TSA, aux troubles du langage ou de l'apprentissage (dyslexie, dyspraxie...), ou bien à un TDAH (troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité). Elles concernent aussi des personnes qui n'ont reçu aucun diagnostic et qui, malgré tout, nécessitent un accueil adapté et une écoute renforcée. Pour trouver leur place en formation et dans l'Entreprise, ces publics demandent aux formateurs et aux encadrant d'adapter les approches pédagogiques et de travail.

Pourquoi est-ce nécessaire de s'adapter à eux ?

S'adapter aux publics atypiques ou difficiles permet de réduire les risques de conflit. Cette capacité d'adaptation favorise l'inclusion et l'égalité des chances, permettant à chaque individu, quelles que soient ses particularités, de participer pleinement à la société. En répondant aux besoins spécifiques de ces publics, on améliore non seulement les résultats des interactions mais aussi la réussite globale des projets ou des formations. De plus, l'adoption de méthodes répondant aux besoins de ces publics contribue à promouvoir l'équité, en veillant à ce que les différences individuelles ne soient pas source d'injustice ou de désavantage. Cela aide à réduire le stress et les conflits, car les individus se sentent compris et respectés. En développant leurs compétences d'adaptation, les formateurs et les managers montreront une véritable compréhension et un respect profond des particularités de chaque personne, ce qui créera un environnement plus harmonieux pour tous.

Quels outils ?

Pour accueillir des personnes avec des troubles du neurodéveloppement (TND) en formation ou en entreprise, il est indispensable de se former. Comprendre les spécificités des TND, comme l'autisme, le TDAH ou la dyslexie, permet d'adapter efficacement les interventions. La pédagogie inclusive apporte des outils pour ajuster les méthodes d'apprentissage ou de travail aux besoins de chacun, par exemple en utilisant des supports visuels ou en ajustant le rythme des activités. Il est aussi essentiel de savoir gérer les comportements spécifiques engendrés par les TND, tels que l'anxiété ou l'hyperactivité, et de mettre en place des aménagements comme des espaces calmes ou des outils technologiques adaptés. Une communication claire, soutenue par des visuels, est également primordiale. Enfin, sensibiliser l'ensemble des équipes aux enjeux des TND constitue une priorité pour créer une culture d'inclusion et de diversité, en vue d'assurer à chacun un accueil adapté et respectueux de ses particularités.

S3-ATYP24-001	Manager des personnes porteuses de TSA/TND/autisme
S3-ATYP24-002	Accueillir en formation des personnes porteuses de TSA/TND/autisme
S3-ATYP24-003	Accueillir des demandeurs d'emploi porteurs de TSA/TND/autisme
S3-ATYP24-004	CHATYPIK, outil de psychoéducation pour les professionnels de l'autisme
S3-ATYP24-005	Repérer et accompagner les personnes avec handicap invisible (pour SIAE et ACI)

S3-ATYP24-006	Accueil administratif, handicaps invisibles et gestion des conflits
S3-ATYP24-007	Connaître l'autisme pour créer et animer des ateliers de sensibilisation
S3-ATYP24-008	TSA/TND pour infirmiers SST
S3-ATYP24-009	TSA/TND pour travailleurs sociaux
S3-ATYP25-010	Encadrer des bénévoles neuroatypiques en bibliothèque ou en association

MANAGER DES COLLABORATEURS PORTEURS DE TSA/TND/AUTISME

S3-ATYP24-001

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

Bruno SCHEHR est un professionnel atypique puisqu'il cumule les casquettes d'infirmier en santé au travail, de coach et de formateur. Également coach, Guillaume DELÉAN bénéficie d'une expérience de manager dans la grande distribution. Leur expérience de terrain leur a permis de se spécialiser dans les sujets de l'autisme, des troubles du neurodéveloppement et du handicap. Tous les deux pratiquent une pédagogie interactive et ludique et privilégient la coconstruction de pratiques à partir du vécu des apprenants.

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

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

S3-ATYP24-002

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

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

S3-ATYP24-003

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

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

CHATYPIK, OUTIL DE PSYCHOÉDUCATION POUR LES PROFESSIONNELLS DE L'AUTISME

S3-ATYP24-004

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis
Un jeu CHATYPIK offert aux apprenants

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

REPÉRER ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES AVEC HANDICAP INVISIBLE (pour SIAE et ACI)

S3-ATYP24-005

Les publics accueillis dans les SIAE sont par essence fortement éloignés de l'emploi. En plus des facteurs habituels (addictions, trop longue sortie du marché du travail, faible maîtrise du français...), un nombre croissant de salariés présente des signes de handicap, avec ou sans diagnostic. Cette situation complexifie la mission des permanents des SIAE car elle influe sur le management et l'organisation et implique un changement dans les pratiques d'accompagnement.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qui définit le handicap invisible et découvrir les typologies
- Apprendre à mettre en place des adaptations individuelles, tout en préservant la qualité du travail en équipe
- Développer une communication adaptée aux singularités manifestées par les personnes concernées
- Connaître les dispositifs correspondants à chaque typologie et savoir accompagner ces publics

Compétences visées

- Savoir repérer les signes et les besoins
- Savoir identifier les adaptations nécessaires et les mettre en œuvre
- Savoir identifier les facteurs de motivation des salariés concernés pour les accompagner vers l'autonomie et le pouvoir d'agir
- Savoir accompagner une personne qui ne veut pas être aidée
- Savoir accueillir les réactions et les émotions de ces salariés

Contenu

- Cartographie croisée de l'IAE et du handicap
- Partage des représentations
- Réglementation et dispositions administratives relatives au handicap
- Typologies de handicaps et conséquences sur le travail
- Focus sur les impacts des handicaps cognitifs et de la relation (neurodiversité)
- Apports de l'analyse transactionnelle
- 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

Référents handicap, encadrants techniques, accompagnateurs socioprofessionnels, directeurs de structure

Méthode

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

Évaluation

Relevé des engagements personnels
Quiz

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 050 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ACCUEIL ADMINISTRATIF, HANDICAPS INVISIBLES ET GESTION DES CONFLITS

S3-ATYP24-006

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
- Règlementation 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 d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

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

S3-ATYP24-007

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

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 780 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

AUTISME ET TND POUR LES INFIRMIERS EN SANTÉ AU TRAVAIL

S3-ATYP24-008

Dans un contexte où les troubles neurodéveloppementaux sont encore peu diagnostiqués et peuvent générer de la souffrance au travail ou des burnouts, les infirmiers de santé au travail ont un rôle essentiel à jouer. Leur proximité avec les employés leur permet d'observer les signes et impacts des TND dans le contexte de travail. Cette formation apporte des connaissances sur les TND ainsi des outils et des bonnes pratiques pour accompagner les personnes concernées vers un diagnostic, contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail et sensibiliser les équipes.

Objectifs pédagogiques

- Apprendre à reconnaître les signes précoces de TND pour accueillir et orienter les salariés concernés
- Appréhender l'impact des caractéristiques des TND sur le comportement et les performances professionnelles
- Être en capacité de soutenir les salariés concernés et de sensibiliser les managers et les équipes
- Contribuer à l'instauration d'un environnement de travail inclusif

Compétences visées

- Comprendre le fonctionnement spécifique des personnes avec un TSA/TND
- Savoir repérer les retentissements d'un TSA/TND sur le travail de la personne et sa santé mentale
- Savoir accueillir et orienter une personne en questionnement sur ce sujet
- Savoir accueillir les représentations sur les TSA/TND et la santé mentale
- Pouvoir répondre aux questions des collègues sur les manifestations des TSA/TND

Contenu

- Mise au travail des représentations des apprenants
- Histoire d'un handicap
- 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, gestion du stress et prévention du burn-out
- Communiquer avec un collaborateur concerné dans le respect de ses besoins
- Interface entre le collaborateur, ses collègues, sa hiérarchie
- Coconstruction d'outils d'observation et de management
- Aménagements, adaptations, dispositifs de l'AGEFIPH
- Stratégies et outils 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

Infirmiers en santé au travail

Méthode

Coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, mises en situation, jeux de rôles, études de cas et échanges de bonnes pratiques

Évaluation

Relevé des engagements personnels
Coconstruction d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ACCOMPAGNER DES USAGERS PORTEURS D'UN HANDICAP INVISIBLE

S3-ATYP24-009

De nombreux usagers affichent les signes d'un handicap psychique ou d'un trouble du neuro-développement (dys, TDA/H, TSA). Cela peut impacter la qualité de la relation avec les travailleurs sociaux, mettant chacun en difficulté. Qu'il y ait diagnostic ou pas, les travailleurs sociaux ont intérêt à développer leur capacité à identifier et comprendre ces handicaps invisibles, garantissant ainsi un accueil inclusif pour tous. Notre formation leur permettra d'adapter leurs interventions aux besoins spécifiques des usagers, dans un respect de leur propre confort.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qui définit le handicap invisible, découvrir les typologies et leurs impacts sur la vie des usagers
- Découvrir des solutions concrètes pour adapter l'accueil et l'accompagnement
- 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
- Connaître les acteurs clés et ressources mobilisables sur le territoire

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
- Identifier les facteurs de motivation des usagers pour les accompagner vers l'autonomie et le pouvoir d'agir
- Savoir accompagner une personne qui ne veut pas être aidée
- Savoir accueillir les réactions et les émotions de ces usagers

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
- Découverte et décryptage des caractéristiques des TND chez les adultes avec ou sans diagnostic
- Écosystème de la personne autiste
- Règlementation et dispositions administratives relatives au handicap
- Exploration et coconstruction de moyens d'adaptation
- La place des émotions
- Sécurisation de la relation

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

Travailleurs sociaux : assistant du service social, éducateur spécialisé, CESF, TISF

Méthode

Coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, mises en situation, jeux de rôles, études de cas et échanges de bonnes pratiques

Évaluation

Relevé des engagements personnels
Coconstruction d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ENCADRER DES BÉNÉVOLES NEUROATYPIQUES EN BIBLIOTHÈQUE OU ASSOCIATION

S3-ATYP25-010

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

Coconstruction d'outils, jeu Chatypik, apports théoriques, mindmaps, brainstormings, mises en situation, jeux de rôles, études de cas et échanges de bonnes pratiques

Évaluation

Relevé des engagements personnels
Coconstruction d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

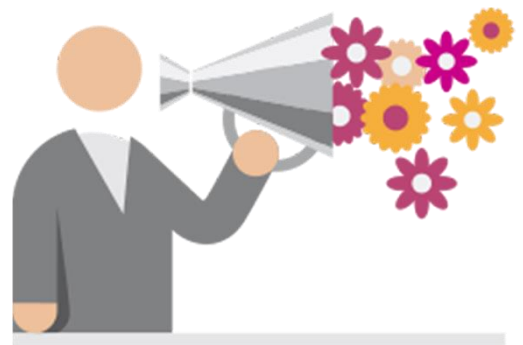
INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

Santé mentale et troubles psychiques au travail

La loi a intégré les troubles psychiques en 2005, mais c'est avec la pandémie de COVID-19 que les enjeux de santé mentale ont été largement médiatisés. La crise économique et géopolitique qui s'en est suivi a accentué les impacts sur la santé mentale, notamment le lien entre conditions de travail et burn-out. Parallèlement, les formations en Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) gagnent en popularité, atteignant un nombre croissant de citoyens et renforçant la sensibilisation et le soutien en matière de santé mentale.



Santé mentale, troubles psychiques : de quoi parle-t-on ?

Pour l'OMS, la santé mentale fait référence à un état de bien-être psychologique où une personne peut gérer les stress quotidiens, travailler de manière productive, et participer pleinement à la vie communautaire. Elle implique un équilibre émotionnel, cognitif et relationnel. Différents facteurs peuvent venir perturber la santé mentale et faire émerger des troubles psychiques. En France, près de 20% de la population est affectée par des troubles mentaux, dont la dépression pour 10%, le trouble anxieux pour 15% ainsi que la consommation problématique d'alcool ou de drogues. En cause, le COVID-19 qui a augmenté l'isolement social, l'incertitude économique et la peur de la maladie. On observe aussi un stress sociétal qui augmente avec la pression au travail toujours plus forte et les effets des crises géopolitiques. Mais il est aussi une cause plus positive, liée à une meilleure détection et une sensibilisation accrue aux questions de santé mentale qui mènent à une augmentation des diagnostics.

En quoi cela me concerne-t-il en tant que manager, formateur, citoyen... ?

Les troubles mentaux impactent profondément la qualité de vie des personnes concernées, affectant leur bien-être émotionnel, social et physique. Ils peuvent entraîner une tristesse persistante, des peurs ou un désespoir, réduisant la capacité à ressentir du plaisir. Les relations interpersonnelles et la participation à la vie sociale s'en ressentent, avec une souffrance souvent exacerbée par la stigmatisation. Au travail, la concentration et la performance peuvent chuter, menant parfois à l'incapacité de travailler. Les troubles mentaux augmentent aussi les risques de comportements délétères, affectant la santé physique. De plus, la prise de décisions et l'autonomie peuvent être compromises, rendant la vie quotidienne difficile. Enfin, le risque de suicide est plus élevé chez les personnes souffrant de ces troubles. Or, le soutien social contribue à atténuer ces effets et à améliorer la qualité de vie des personnes concernées.

Comment agir ?

Les troubles psychiques se manifestent de manière variée et demandent une adaptation fine à chacun de leurs signes. On ne gère pas de la même manière un symptôme dépressif qu'une crise de panique. C'est pourquoi il est essentiel de se former. En entreprise, apprendre à manager des personnes concernées permettra de réduire l'absentéisme et le turn-over en améliorant le bien-être des salariés. Comprendre les besoins d'une personne en souffrance psychique pourra réduire les risques de burn-out et augmenter la productivité. Enfin, en améliorant sa capacité de réponse aux obligations légales, l'entreprise renforcera sa marque employeur. En se formant au PSSM, les citoyens contribueront à la déstigmatisation des personnes porteuses de troubles psychiques et à la création d'un environnement plus inclusif pour tous. En face d'une personne manifestant des troubles mentaux, ils pourront l'accueillir et l'accompagner vers une prise en charge adaptée.

S4-SMTP24-001 PSSM-standard

S4-SMTP24-002 Manager des personnes avec trouble psychique en SIAE ACI

S4-SMTP24-003 Accompagner vers l'emploi des personnes avec trouble psychique

S4-SMTP24-004

Manager un collaborateur vivant avec un trouble psychique

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

Mini : 8 personnes
Maxi : 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

MANAGER DES PERSONNES AVEC TROUBLES PSYCHIQUES EN SIAE - ACI

S4-SMTP24-002

Les salariés des SIAE présentent différentes caractéristiques comme une longue sortie du marché du travail, une trop faible pratique du français... Une part croissante s'avère porteuse de troubles psychiques pouvant conduire à des pratiques addictives. Or, ces troubles influencent fortement la relation interpersonnelle ainsi que la capacité d'engagement dans le travail et d'apprentissage des personnes concernées. Outiller les permanents des SIAE leur permettra de préserver leur sérénité et leur propre santé mentale au service de ces salariés particuliers.

Objectifs pédagogiques

- Connaître les manifestations des troubles psychiques et leurs conséquences sur l'entourage 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

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
- Orienter les personnes en souffrance
- Communiquer de façon assertive avec une personne en souffrance

Programme

- 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 professionnelle sécurisante pour les 2 parties
- Savoir recadrer une personne porteuse d'un trouble psychique
- Appréhender la notion de rétablissement
- Accompagner et manager 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

Directeurs, encadrants techniques, accompagnateurs socioprofessionnels, CIP

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 d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 050 €
INTRA : sur devis

Calendrier et lieu

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI DES PERSONNES AVEC TROUBLES PSYCHIQUES

S4-SMTP24-003

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
- S'approprier des outils et des méthodes favorisant l'implication des personnes concernées
- Savoir accueillir la souffrance psychique tout en préservant sa propre intégrité mentale
- Orienter les personnes en souffrance
- Communiquer de façon assertive avec une personne en souffrance

Programme

- 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 d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Calendrier et lieu

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

MANAGER UN COLLABORATEUR PORTEUR DE TROUBLES PSYCHIQUES

S4-SMTP24-004

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

Programme

- 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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Calendrier et lieu

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

Management et recrutement pour entreprises engagées

Les entreprises à mission, les acteurs de l'ESS et les employeurs engagés en RSE renforceront leur attractivité en alignant stratégies de recrutement et de management sur leurs valeurs. Se former à ces pratiques clés nourrira leur marque employeur en montrant leur engagement sociétal et environnemental. Ils attireront ainsi les meilleurs talents et s'ouvriront de nouvelles sources de compétences. Les employés partageront alors une vision commune, contribuant activement à la mission collective de l'entreprise.



Aligner vos pratiques de recrutement sur vos valeurs

Recruter des candidats alignés avec les valeurs de votre entreprise permet de disposer d'employés motivés, engagés et productifs. En contribuant à une mission dépassant les objectifs commerciaux, leur satisfaction et leur sentiment d'efficacité augmentent. Une culture d'entreprise basée sur des valeurs fortes stimule l'innovation et la créativité, les collaborateurs proposant des idées et prenant des initiatives en accord avec ces valeurs. Les entreprises fidèles à leurs valeurs montrent une résilience accrue face aux crises, grâce à leur cohérence interne et à la confiance qu'elles inspirent. En alignant vos pratiques de recrutement sur vos valeurs, vous attirerez des candidats en adéquation. Cela améliorera la cohésion et l'engagement de l'équipe, attirera des talents de qualité et réduira le turnover. Une stratégie de recrutement alignée sur les valeurs devient ainsi un puissant levier pour nourrir la marque employeur et garantir une croissance durable et harmonieuse.

Renforcer la marque employeur

Les candidats, qu'il s'agisse des nouvelles générations ou des cadres confirmés, cherchent des employeurs dont les valeurs sont alignées avec les leurs. Une entreprise cohérente avec ses valeurs attire des candidats de qualité et conserve ses collaborateurs plus longtemps, réduisant ainsi les coûts de turnover. Les entreprises avec une bonne réputation en tant qu'employeurs ont un avantage sur celles qui n'ont pas investi dans leur marque employeur. En effet, une entreprise perçue comme un bon employeur renforce sa réputation auprès des clients, des partenaires commerciaux et de la communauté en général. De plus, une marque employeur bien établie réduit les coûts de recrutement. Les candidats potentiels sont plus susceptibles de postuler spontanément à des entreprises réputées pour leur culture d'entreprise positive, ce qui réduit la nécessité de campagnes de recrutement coûteuses.

Trouver de nouvelles sources de talent

Adapter vos pratiques de recrutement à la nouvelle donne peut vous ouvrir de nouvelles sources de candidats de plusieurs manières. En adoptant une approche plus inclusive, vous attirerez des talents diversifiés souvent sous-représentés. Utiliser de nouveaux canaux comme les réseaux sociaux ou les événements virtuels vous permettra d'atteindre des candidats qui ne se trouvent pas sur les plateformes traditionnelles. Collaborer avec des institutions ou des groupes communautaires peut révéler des talents cachés. Promouvoir une marque employeur attractive et offrir des modalités de travail flexibles attireront ceux qui recherchent des employeurs alignés avec leurs valeurs et besoins personnels. Enfin, simplifier les processus de recrutement et optimiser les partenariats stratégiques peut également élargir votre accès à des candidats qualifiés et motivés.

S5-MGTR24-001 Techniques innovantes et créatives d'animation de réunion

S5-MGTR24-002 Acquérir et exploiter les outils du tutorat

S5-MGTR24-003 Comment réussir ses recrutements ?

S5-MGTR24-004 TPE et PME : comment bien recruter un alternant ?

S5-MGTR24-005 Savoir conduire un entretien de recrutement

S5-MGTR24-006 Recruter sans discriminer

S5-MGTR24-007 Réussir ses recrutements dans les métiers en tension

S5-MGTR24-008 Exploiter le pouvoir de l'IA avec discernement

TECHNIQUES INNOVANTES ET CRÉATIVES D'ANIMATION DE RÉUNIONS

S5-MGTR24-001

Le temps passé en réunion est majoritairement perçu comme inefficace et improductif par les salariés. Manquant de structure, elles génèrent des décisions de moindre qualité. La collaboration et la cohésion du groupe en souffrent, rendant le suivi des actions difficile et l'organisation moins réactive dans un monde VICA. Or, il est possible de déployer des dispositifs favorisant l'engagement des salariés et la créativité dans les solutions. En rendant les réunions plus dynamiques et impactantes, ces méthodes encouragent la collaboration et l'innovation.

Objectifs pédagogiques

- Favoriser la participation de chacun en réunion
- Impulser une dynamique d'innovation collaborative
- Stimuler l'intelligence collective et la production d'idées en équipe

Compétences visées

- Savoir créer un climat de confiance
- Être en mesure de générer une dynamique de groupe positive et productive
- Maîtriser des techniques d'animation et développer son adaptabilité
- Connaître et mobiliser des méthodes innovantes et créatives adaptées aux objectifs de la réunion
- Être en mesure de ludifier un processus quand cela s'y prête

Contenu

- Les clés d'une réunion performante et créative
- Techniques d'animation
- La posture de l'animateur
- Les théories de la dynamique de groupe
- Outils ludiques de présentation et brises-glaces innovants
- Sortir du cadre : pourquoi, comment
- Le recours à l'IA et au numérique : atouts, méthodes

Notre équipe pédagogique

Fondatrice et dirigeante de **Concepteo** (agence de créations ludiques), Catherine MOLLICA combine plus de 30 ans d'expérience dans le développement de jeux, l'innovation ludopédagogique et la gestion de projets. Diplômée de l'ESC de Troyes, elle intervient en tant que consultante et formatrice auprès d'étudiants et de professionnels dans des domaines variés, allant du marketing à la créativité et en passant par le game design. Elle est également reconnue dans l'écriture de livres d'énigmes pour enfants et la conception d'escape game pédagogiques pour professionnels.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Toute personne amenée à animer des réunions, en interne ou à destination de publics extérieurs à son organisation

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, expérimentation d'outils et de jeux, études de cas, cocréation d'outils

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

DEVENIR TUTEUR / TUTRICE DANS SON ENTREPRISE

S5-MGTR24-002

Dans un contexte où les employés expriment des attentes fortes en matière de qualité de vie au travail, la rétention des talents est un enjeu majeur pour les entreprises. Un turnover élevé est coûteux à tous points de vue et les entreprises ont intérêt à développer une culture d'entreprise positive pour fidéliser leurs collaborateurs. Mettre en place du tutorat permet de favoriser l'intégration des nouveaux employés et de valoriser les salariés expérimentés. Cela demande de renforcer les compétences relationnelles et pédagogiques de ces derniers.

Objectifs pédagogiques

- Acquérir la posture de tuteur / tutrice
- Apprendre à adapter ses contenus aux besoins et capacités individuels
- Développer des compétences en communication interpersonnelle
- Structurer un parcours de tutorat
- Savoir encourager et soutenir son tuteur

Compétences visées

- Maîtriser des outils et méthodes pédagogiques variés
- Savoir identifier les styles d'apprentissage et adapter son tutorat
- Savoir questionner, interagir de façon efficace et donner des feedbacks
- Connaître les facteurs de motivation et le rôle des émotions

Contenu

- Définir le rôle du tuteur et ses enjeux, situer cette mission dans le contexte de son entreprise
- Génération Z, séniors, reconversions : partage des représentations et adaptations
- Acquis, aptitudes et besoins du tuteur : découvrir, faire grandir et évaluer
- Situations d'apprentissage, actions de formation et progression pédagogique
- Conduite d'entretiens
- Tutorer un alternant : la relation école -entreprise
- Les clés pour instaurer une relation de confiance
- Les feedbacks : pourquoi, comment
- Connaissance de soi et renforcement des capacités de communication

Notre équipe pédagogique

Après une carrière de 20 ans dans le textile habillement en tant que manager multi métiers, Agnès GHIENNE devient coach certifiée. Elle accompagne les jeunes et moins jeunes dans leurs projets professionnels et transitions de vie. Mère d'enfants neuro-atypiques, elle est sensibilisée aux sujets des troubles du neurodéveloppement et de l'autisme. Dynamisée par l'énergie du groupe, elle colore sa pratique avec une approche ludique et interactive en alliant mises en situations et apports théoriques.

Prérequis

Aucun prérequis

Public

Toute personne amenée à exercer une fonction de tuteur

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, expérimentation d'outils et de jeux, études de cas, cocreation d'outils

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

3 jours, 21 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 470 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

Recruter les bons talents s'apprend. Pour une entreprise, réussir son recrutement est essentiel pour sa croissance et sa pérennité. Cette formation propose de maîtriser l'ensemble des étapes du processus de recrutement, depuis l'analyse des besoins jusqu'à l'intégration du collaborateur. À travers des méthodes modernes et interactives, vous apprendrez à attirer les candidats les plus qualifiés, à conduire des entretiens efficaces et à développer votre marque employeur, tout en évitant les erreurs coûteuses liées à un mauvais casting.

Objectifs pédagogiques

- Apprendre à piloter un processus de recrutement : de l'analyse du besoin à la réussite de l'intégration
- Savoir identifier et évaluer des compétences objectivement
- Savoir créer les conditions d'un recrutement efficace et au service de sa marque employeur
- Acquérir une posture professionnelle en entretien de recrutement

Compétences visées

- Savoir mener des entretiens de recrutement
- Savoir analyser et définir le besoin de recrutement
- Apprendre à sourcer et générer des candidatures de qualité
- Savoir évaluer et sélectionner les candidats dans le respect de la loi anti-discrimination
- Savoir rédiger des fiches de postes ainsi que des offres d'emploi attractives et inclusives

Contenu

- Les enjeux du recrutement aujourd'hui
- Définir et analyser un besoin de recrutement
- La loi de 2008 et les critères de discrimination
- La notion d'inclusivité
- Sourcing : définition, outils, bonnes pratiques
- La marque employeur : intérêt, impacts
- Analyser des candidatures : apprendre à lire un CV, une lettre de motivation, un profil LinkedIn
- Outils et processus de sélection : découverte, appropriation, bonnes pratiques
- Les compétences : hardskills et softskills, compétences transférables
- Évaluer les aspirations professionnelles des candidats
- Attirer les bons candidats : bonnes pratiques
- Réussir l'intégration

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

Avoir une première expérience de recrutement

Public

Tout professionnel amené à recruter

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, expérimentation d'outils et de jeux, études de cas, cocréation d'outils

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

Recruter un alternant présente de nombreux avantages, comme l'accès à de nouveaux talents et un coût réduit. Cependant, pour maximiser cette démarche, il est essentiel de bien définir les missions, assurer un encadrement de qualité via un tuteur, et respecter l'équilibre entre formation et travail. Se former au recrutement d'alternants permet de maîtriser les aspects légaux, d'optimiser le processus de sélection, et de garantir un accompagnement efficace, favorisant à la fois la réussite de l'alternant et l'intégration durable dans l'entreprise.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de l'alternance et maîtriser les aspects administratifs
- Savoir définir et structurer les missions
- Identifier les formations et les profils adaptés au besoin
- Acquérir les outils et méthodes pour réussir ces recrutements
- Optimiser l'accompagnement et le tutorat

Compétences visées

- Connaître les contrats d'alternance et les démarches administratives
- Savoir analyser les candidatures, évaluer les compétences et sélectionner le profil adapté aux missions
- Savoir assurer un suivi personnalisé, adapté aux besoins et au niveau de l'alternant
- Savoir déployer des échanges clairs et constructifs
- Savoir mesurer les progrès, fournir des retours réguliers et aider l'alternant à ajuster sa posture professionnelle

Contenu

- Contexte et enjeux de l'alternance
- Cadre juridique et administratif
- L'alternance : pour quelles entreprises, quels métiers et quelles missions ?
- Quelle évaluation des compétences et savoir-être d'un alternant / débutant
- Processus de recrutement : étapes, analyse des candidatures
- Sourcing et marque employeur
- Rédiger une annonce attractive
- La relation aux écoles
- Conduire des entretiens de recrutement, de feedback, de recadrage
- Réussir l'intégration d'un alternant
- Enjeux du tutorat
- Accompagner la progression d'un alternant

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

Avoir une première expérience de recrutement

Public

Tout professionnel amené à recruter un alternant

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, mises en situation, études de cas, cocréation de bonnes pratiques

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

CONDUIRE DES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT EFFICACES ET EFFICIENTS

S5-MGTR24-005

La plus grande peur des employeurs est de recruter un candidat qui ne réponde pas aux besoins de l'entreprise, car cela peut nuire à la performance et au moral de l'équipe. L'entretien joue un rôle central dans ce processus. Mal mené, il peut limiter l'expression du candidat et obscurcir sa motivation ou bien faire fuir des talents prometteurs. Du côté du recruteur, des jugements biaisés peuvent fausser la décision finale, entraînant le choix de candidats non intégrables. Se former aux entretiens d'embauche est une solution pour garantir des choix éclairés et pérennes.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux d'un recrutement raté
- Structurer le processus d'entretien
- Développer des compétences en écoute active et en questionnement
- Acquérir des méthodes qui limitent l'impact des biais et représentations
- S'entraîner à la conduite d'entretiens efficaces et respectueux du candidat

Compétences visées

- Savoir préparer et structurer un entretien de recrutement
- Savoir repérer et évaluer les softskills des candidats en lien avec les besoins du poste
- Savoir questionner de façon objective, efficiente et respectueuse
- Développer ses techniques d'écoute et d'évaluation objective
- Savoir reconnaître et gérer les biais dans le processus de recrutement

Contenu

- Les impacts financiers et humains d'un mauvais recrutement
- Rôle et importance de l'entretien dans le processus de recrutement
- Structure d'un entretien efficace et fructueux
- Le climat de confiance : pour quoi faire ?
- Les compétences : hardskills et softskills, compétences transférables
- Techniques d'évaluation en entretien des compétences
- Place des aspirations professionnelles des candidats
- Attirer les bons candidats : bonnes pratiques
- Techniques d'écoute active et de reformulation
- Biais, préjugés et représentations : leur impact dans l'entretien

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

Avoir une première expérience de recrutement

Public

Tout professionnel amené à recruter

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, mises en situation, études de cas, cocréation de bonnes pratiques

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

Dans un monde du travail en évolution, recruter sans discriminer s'avère essentiel pour répondre aux attentes des jeunes diplômés et promouvoir des valeurs éthiques. Tout en garantissant la conformité légale, cette évolution des processus d'embauche élargit le vivier de talents, améliore la réputation de l'entreprise et renforce la cohésion des équipes. Cette formation vous apprendra à évaluer les candidats en se basant sur leurs compétences et leur potentiel, tout en évitant les biais inconscients et en adoptant une approche responsable et inclusive.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du recrutement non discriminatoire
- S'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination
- Intégrer les principes de la non-discrimination dans le processus de recrutement
- Être en mesure de sécuriser les pratiques de recrutement
- Apprendre à promouvoir une culture inclusive qui renforce la cohésion et l'engagement des équipes

Compétences visées

- Comprendre et savoir appliquer les principes de non-discrimination
- Savoir concevoir et déployer un processus de recrutement inclusif
- Savoir mener des évaluations centrées sur les compétences et le potentiel
- Savoir engager les managers dans ces pratiques
- Acquérir une posture congruente sur ce sujet

Contenu

- Les enjeux éthiques et juridiques
- Le principe de non-discrimination à l'embauche
- La loi : critères, risques et sanctions
- Les formes : directe, indirecte, positive
- Bonnes pratiques non-discriminatoires
- Impact sur les attentes des candidats et la marque employeur
- Impact sur les pratiques de sélection et le questionnement en entretien
- Représentations, préjugés, biais cognitifs
- Méthodes de recrutement au service de l'équité et de la non-discrimination
- Posture du recruteur

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

Avoir une première expérience de recrutement

Public

Tout professionnel amené à recruter

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, expérimentation d'outils et de jeux, études de cas, cocréation d'outils

Évaluation

Plan d'action individuel
Quiz

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

RÉUSSIR SES RECRUTEMENTS DANS LES MÉTIERS EN TENSION

S5-MGTR24-007

Dans un marché en constante évolution, cette formation dédiée au recrutement dans les métiers en tension vous aide à vous démarquer grâce à des stratégies de sourcing innovantes, à une expérience candidat optimisée et à un renforcement de votre marque employeur. À travers des ateliers pratiques, vous maîtriserez des techniques immédiatement applicables pour atteindre vos objectifs, fidéliser les bons profils, et répondre aux attentes du marché, rendant ainsi votre entreprise plus attractive et compétitive.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les spécificités des métiers en tension
- Développer des techniques de sourcing avancées et des processus innovants
- Comprendre comment renforcer l'expérience candidat
- Savoir optimiser la marque employeur
- Analyser et ajuster les offres en fonction du marché

Compétences visées

- Maîtriser les stratégies de sourcing
- Savoir structurer et personnaliser le parcours candidat
- Savoir promouvoir une image positive de l'entreprise et attirer des profils rares
- Comprendre les attentes du marché pour adapter ses offres
- Savoir évaluer les compétences clés et la motivation des candidats

Contenu

- Les enjeux du recrutement aujourd'hui
- Spécificités des métiers en tension
- Définir et analyser un besoin de recrutement
- La loi de 2008 et les critères de discrimination — le concept d'inclusivité
- Sourcing : définition, outils, bonnes pratiques
- La marque employeur : intérêt, impacts
- Outils et processus de sélection innovants
- Les compétences : hardskills et softskills, compétences transférables et les aspirations des candidats
- Attirer les bons candidats : bonnes pratiques - Réussir l'intégration

Notre équipe pédagogique

Professionnelle du recrutement et coach certifiée, Rosana DI PIETRO accompagne les entreprises de tous secteurs et tailles dans leurs recrutements. Elle forme aussi les équipes sur ces sujets. Par ailleurs, elle aide les demandeurs d'emploi et personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer. Intervenant en écoles, elle guide les étudiants dans leur orientation. Forte de 25 ans d'expérience, elle utilise des outils de coaching, bilans et outplacement pour ses formations et accompagnements auprès de divers publics.

Prérequis

Avoir une première expérience de recrutement

Public

Tout professionnel amené à recruter

Méthode

Apports de connaissances, échanges interactifs, mises en situation, études de cas, cocréation de bonnes pratiques

Évaluation

Plan d'action individuel
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 4 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

EXPLOITER LE POUVOIR DE L'IA AVEC DISCERNEMENT ET EFFICACITÉ

S5-MGTR24-008

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
- Éthique 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
Coconstruction d'outils

Durée

2 jours, 14 heures

Effectif

Mini : 4 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE : DÉCISIONS ÉCLAIRÉES POUR UN MONDE RESPONSABLE

SS-MGTR24-009

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

Mini : 6 personnes
Maxi : 10 personnes

Tarif

INTER : 1 080 €
INTRA : sur devis

Modalités

Présentiel
INTER : Lyon - Villeurbanne

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.