

# L'Institut de Formation du COS

---

---



SECTEUR  
MÉDICO-  
SOCIAL

SECTEUR  
SANITAIRE

SECTEUR  
SOCIAL

## Programme des formations

2 0 1 8



---

# L'Institut de Formation du COS<sup>(\*)</sup>

(\*) Le COS est une association solidaire et humaniste spécialisée dans les secteurs social, médico-social et sanitaire.

Elle gère 50 établissements et services répartis sur tout le territoire national et emploie près de 2 900 salariés, qui interviennent auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des personnes en situation de précarité sociale.

## **IFCOS**

88-90, boulevard de Sébastopol  
75003 PARIS

**E-mail :** ifcos@cos-asso.org

### **Page internet :**

<http://www.cos-asso.org/formation/linstitut-de-formation-du-cos-ifcos>

### **Organisme enregistré sous le numéro**

11755540375.

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État.

## **L'équipe**

*pour tout renseignement sur votre projet de formation*

### **Cécile Lefort**

Directrice de l'Institut de Formation du COS

**E-mail :** clefort@cos-asso.org

**Tél. :** 01 53 45 81 55

### **Maria Costa**

Assistante de direction

**E-mail :** mcosta@cos-asso.org

**Tél. :** 01 42 60 13 22

Conception et réalisation par **Jérôme François-Morel**  
(stagiaire IMEP COS de Nanteau-sur-Lunain)



Par **Cécile Lefort**  
Directrice de l'Institut de Formation du COS

# Avant-propos

## « un très haut niveau de satisfaction exprimé »

Madame, Monsieur,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2018 du catalogue de l'IFCOS qui compte plus de 30 nouvelles formations développées en lien avec les évolutions de nos secteurs d'activité et les besoins des professionnels de terrain.

L'IFCOS vous propose cette année encore plus de programmes en lien avec la qualité de l'accompagnement des personnes, l'amélioration des pratiques professionnelles, la connaissance des publics accueillis, le management et l'efficacité professionnelle.

Dans votre structure, dans votre région, en inter ou en intra, l'IFCOS développe des méthodes et des approches correspondant à vos attentes en veillant à un juste équilibre entre apports théoriques et transposition des savoirs sur le terrain.

L'IFCOS a également à cœur de miser sur les compétences des stagiaires en formation dont les attentes sont intégrées dans chacune de nos actions.

Ce niveau d'exigence que l'IFCOS s'attache à offrir se traduit aujourd'hui par un très haut niveau de

satisfaction exprimé dans les questionnaires d'évaluation renseignés par les stagiaires en fin de formation et les recommandations de nos clients.

À titre d'exemple, sur l'année 2016, 94 % des stagiaires ont répondu positivement à la question « De manière générale, recommanderiez-vous cette formation à vos collègues ? » et 51 % des stagiaires estimaient le contenu de leur formation « très satisfaisant » et 44 % l'estimaient « satisfaisant ».

Pour concrétiser cet engagement, l'IFCOS s'est lancé dans la mise en œuvre d'une démarche qualité et s'est référencé comme organisme de formation auprès des financeurs de la formation professionnelle sur la plateforme Datadock, qui recense les éléments de preuve de la conformité des organismes de formation aux critères qualité définis par la Loi (Décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue).

Au plaisir de vous retrouver pour de nouveaux projets,

Bien à vous.

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>1</b>
<b>L'INSTITUT DE FORMATION DU COS – IFCOS</b> .....	<b>5</b>
<b>L'IFCOS, MODE D'EMPLOI</b> .....	<b>6</b>
<b>PRATIQUES PROFESSIONNELLES - QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>7</b>
<b>Des pratiques professionnelles éthiques</b>	
• Mettre en oeuvre l'Éducation Thérapeutique du Patient	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• La relation et le travail avec les familles en établissement	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Mettre en oeuvre, suivre, ajuster le projet personnalisé	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• S'approprier et transposer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles	
• Posture professionnelle et juste distance dans l'accompagnement et la relation d'aide	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Vers une pratique bientraitante	
• Le refus de soin : comprendre, intervenir, accompagner	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Approche de la mort et gestion du deuil en établissement	<b>NOUVEAUTÉ</b>
<b>Un cadre et une organisation favorisant la qualité de l'accompagnement</b>	
• Développement de la méthode éthique au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	
• Mettre en place des référents éthiques en établissement	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Appréhender la place du secteur associatif dans les secteurs sanitaire, médico-social et social	
• Assurer un accueil de qualité en établissement sanitaire, médico-social ou social	
• Rédiger, actualiser, faire vivre son projet d'établissement ou de service - méthodologie et outils	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Améliorer les transmissions ciblées	
• Secret professionnel, secret partagé	
• Prise en charge et accompagnement d'un résident déficient visuel en établissement médico-social	
<b>GÉRONTOLOGIE - ACCOMPAGNEMENT DU SUJET ÂGÉ</b> .....	<b>24</b>
• Accompagner les personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Acquérir des techniques relationnelles et communicationnelles pour l'accompagnement quotidien de la personne âgée	
• Comprendre et accompagner les personnes atteintes de maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées (avec un module optionnel : Sexualité et personnes âgées atteintes de démences en établissement)	
• Comprendre et accompagner les troubles du comportement de la personne âgée	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Connaissance de la personne âgée : pour une meilleure prise en charge	
• Faire face à l'agressivité et la violence dans sa pratique professionnelle en Ehpad	
• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition du sujet âgé	
• Soins palliatifs et accompagnement de la fin de vie du sujet âgé en institution	
• Troubles psychiques de la personne âgée : comprendre pour mieux accompagner	
• Vie sexuelle, vie affective de la personne âgée en établissement	
<b>APPROCHE DU HANDICAP - ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ....</b>	<b>35</b>
• Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes - Niveau 1	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes - Niveau 2	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Mieux appréhender handicap psychique et vieillissement	
• L'accompagnement de la vie amoureuse et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap dans les établissements	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap	
• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition chez la personne polyhandicapée	
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements et professionnels de rééducation/réadaptation</b>	
• Améliorer la prise en charge du patient âgé en rééducation-réadaptation	
• Infirmiers en rééducation-réadaptation : rôles et spécificités	
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements et professionnels de MAS et FAM</b>	
• Accompagnement de la perte d'autonomie et de la fin de vie en MAS/FAM	
• Accompagner des adultes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme : connaître pour comprendre, comprendre pour agir	<b>NOUVEAUTÉ</b>
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements de rééducation professionnelle et de formation</b>	
• Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner dans les pratiques de formation et d'insertion professionnelle	
<b>PRÉCARITÉS - MIGRATIONS</b> .....	<b>47</b>
• Accompagner le savoir-habiter : mieux appréhender la dimension psychique	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Addictions : mieux connaître et accompagner en établissement	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Alcoolisation, précarité et désocialisation	
• Droit des étrangers, droit d'asile : fondamentaux et évolutions	
• Droits sociaux des étrangers	<b>NOUVEAUTÉ</b>
• Femmes et migrations : risques psychopathologiques, santé et précarité	



- Les migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est : enjeux, problématiques, accompagnement **NOUVEAUTÉ**
- Les pratiques professionnelles à l'épreuve de l'agressivité et de la violence
- L'accueil du public difficile en CHRS : faire face au stress, assurer la sécurité
- Psychotraumatisme et exils : repères et outils pour les professionnels
- Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner en établissement social

## **TECHNIQUES CORPORELLES - MANUTENTION - ACTIVITÉ PHYSIQUE** ..... 59

- Actualisation des connaissances en prévention des risques et en manutention
- Bases en prévention des risques liées à l'activité physique et en manutention
- Devenir acteur PRAP 2S
- Gestes et postures, la manutention des résidents en établissement **NOUVEAUTÉ**
- Gestes et postures pour les professionnels non-soignants des établissements **NOUVEAUTÉ**
- L'utilisation et l'accompagnement en espace multisensoriel de type Snoezelen **NOUVEAUTÉ**
- Prévenir et prendre en charge les chutes de la personne âgée **NOUVEAUTÉ**
- Toucher pour communiquer **NOUVEAUTÉ**

## **MANAGEMENT - TECHNIQUES D'ENCADREMENT** ..... 68

- Accompagner le changement dans son rôle de manager **NOUVEAUTÉ**
- Animer une équipe en prenant en compte les spécificités des secteurs sanitaire, médico-social et social
- Développer son agilité managériale au quotidien **NOUVEAUTÉ**
- Développer une écoute empathique pour mieux communiquer
- Identifier les ressources de sens de la charte du management du COS
- Gérer les personnalités dites « difficiles »
- Le manager face aux conflits au travail dans les secteurs sanitaire, médico-social et social
- Le management de la diversité au service de la considération
- Mener les entretiens d'activité et les entretiens professionnels
- Positionnement et rôles de l'IDE en établissement médico-social **NOUVEAUTÉ**

## **RESSOURCES HUMAINES - DROIT - INSTANCES REPRÉSENTATIVES** ..... 79

- Actualités RH et juridiques
- Animer les instances représentatives du personnel
- Comprendre et mettre en œuvre les charges sociales pour établir la paie
- La gestion des absences liées à la santé et de l'inaptitude
- La gestion des congés et absences pour raisons familiales, personnelles et professionnelles
- La gestion des congés payés
- La gestion des remplacements
- Piloter ses entretiens de recrutement
- Pratique de la paie dans la CCN51
- Procédures disciplinaires

## **QUALITÉ - GESTION DES RISQUES** ..... 90

- Améliorer le signalement des événements indésirables et des événements indésirables graves en établissement
- Démarche qualité, gestion des risques et sécurité des établissements
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire - Enjeux et principes **NOUVEAUTÉ**
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire - Méthodologie et outils **NOUVEAUTÉ**
- Établissements recevant du public : sécurité incendie, travaux et maintenance réglementaire
- Mise en place et pilotage d'une gestion de la maintenance dans un établissement sanitaire, social ou médico-social **NOUVEAUTÉ**

## **FINANCES, GESTION, COMPTABILITÉ** ..... 97

- CPOM, EPRD et analyse financière en établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Élaborer le compte administratif et assurer le suivi des tableaux de bord
- Mieux comprendre la réglementation et structure budgétaire des Ehpad et USLD
- Préparer la clôture des comptes

## **HÔTELLERIE – RESTAURATION – HYGIÈNE** ..... 102

- Pilotage de la fonction hôtelière : formation des référents qualité hôtelière
- Formation des équipes aux pratiques hôtelières de qualité
- Formation des équipes de cuisine sur les besoins nutritionnels
- L'expertise en techniques culinaires : nouvelles techniques de cuisson et de production
- L'expertise en techniques culinaires : textures modifiées, manger-mains, enrichissement

- Hygiène en balnéothérapie et/ou piscine hospitalière
- Maîtrise du risque infectieux en établissement médico-social
- Prévention et surveillance des infections nosocomiales (IN) et des infections associées aux soins (IAS)

## **VIE SOCIALE - ANIMATION - PARTENARIATS** ..... 111

- Développer des animations/ateliers adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées présentant des troubles cognitifs
- Le développement de la vie sociale dans un établissement sanitaire ou médico-social : l'affaire de tous
- Le développement de la vie sociale en CADA et/ou CHRS : l'affaire de tous **NOUVEAUTÉ**

## **EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE** ..... 115

- Animer une formation participative - Formation de formateurs occasionnels **NOUVEAUTÉ**
- Conduire une réunion, prendre la parole en public **NOUVEAUTÉ**
- Développer sa capacité à s'adapter au changement **NOUVEAUTÉ**
- Gérer son temps et ses priorités
- Mieux travailler ensemble, en équipe - Mise en action par le théâtre **NOUVEAUTÉ**
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 1
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 2
- Améliorer ses écrits professionnels
- Formation au logiciel de soins **NOUVEAUTÉ**
- Formations en bureautique

## **NOS INTERVENANTS** ..... 126

## **CONDITIONS GÉNÉRALES DES PRESTATIONS DE FORMATION** ..... 132



## L'IFCOS, un institut de formation au plus près de vos attentes

L'Institut de Formation du COS a pour principaux objectifs de :

- **Créer une dynamique de formation et de réflexion-action**  
Les formations proposées par l'IFCOS sont conçues pour favoriser à la fois une prise de recul sur les pratiques quotidiennes et aussi une appropriation rapide des contenus transposables sur le terrain.
- **Renforcer la compétence des professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et social**  
L'IFCOS propose des formations adaptées aux besoins des professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap, des personnes âgées et des personnes en situation de grande précarité. Pour ce faire, l'IFCOS s'appuie sur l'expertise terrain des établissements du COS et sur les apports d'experts-formateurs.
- **Développer des actions transversales afin de favoriser le partage d'expériences et le transfert de compétences inter-secteurs**  
L'IFCOS développe une approche interdisciplinaire, valorise la complémentarité entre les métiers et les secteurs d'activité et mise sur la diversité des points de vue propres à enrichir chacun.
- **Anticiper l'évolution des besoins en matière de formation eu égard aux transformations des métiers et des secteurs d'activité**  
L'IFCOS propose des formations permettant aux professionnels d'actualiser et de développer leurs compétences en prenant en compte les évolutions de leurs environnements professionnels.
- **Repérer et valoriser les compétences et l'expertise des établissements et de leurs collaborateurs**  
L'IFCOS intègre dans son pool de formateurs des collaborateurs du COS ayant développé une expertise qu'ils partagent ainsi auprès de professionnels d'autres établissements du COS et au-delà.

## Nos axes de formation

L'IFCOS propose des formations pour les secteurs sanitaire, médico-social et social sur les problématiques rencontrées par l'ensemble des métiers :

- Pratiques professionnelles - qualité de l'accompagnement
- Gérontologie - accompagnement du sujet âgé
- Approche du handicap - accompagnement des personnes en situation de handicap
- Précarités - migrations
- Techniques corporelles - manutention - activité physique
- Management - techniques d'encadrement
- Ressources humaines - droit - instances représentatives
- Qualité - gestion des risques
- Finances - gestion - comptabilité
- Hôtellerie - restauration - hygiène
- Vie sociale - animation - partenariats
- Efficacité professionnelle

## Notre pédagogie

Les formations de l'IFCOS placent l'apprenant au cœur du dispositif et sont essentiellement participatives : échanges d'expériences et de pratiques, co-construction d'outils, mises en situation et jeux de rôle, études de cas et vignettes cliniques, etc.

Nos formateurs sont essentiellement des praticiens issus du terrain et dont les compétences sont en lien direct avec les besoins des stagiaires. L'IFCOS sollicite également des compétences d'universitaires et d'experts en fonction du sujet traité.

## Fonctionnement

### • Formations inter-établissements

L'IFCOS propose un calendrier de ses formations inter-établissements disponible sur demande. Ce calendrier peut faire l'objet d'évolutions en fonction des nouveaux besoins.

Les formations inter-établissements sont principalement organisées au siège du COS en plein centre de Paris. Des formations sont également proposées en région, sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

À votre demande, toute formation proposée en inter-établissements peut vous être proposée en intra ou être adaptée sur-mesure.

Toute inscription à une formation inter-établissements doit être confirmée par écrit (email, courrier ou fax) pour être validée.

Une convocation incluant le livret d'accueil du stagiaire IFCOS, le programme de la formation et des indications précises sur le lieu et les horaires est envoyée au commanditaire pour transmission à ses salariés inscrits.

La tenue des formations inter-établissements est soumise à un nombre suffisant d'inscriptions.

### • Formations intra-établissement

L'IFCOS propose dans son catalogue des formations conçues pour être déclinées directement dans les structures/établissements.

L'IFCOS s'assure que le contenu proposé en intra répond aux orientations de formation de ses clients et aux contextes et attentes. Une attention particulière est également portée au développement d'une dynamique entre les stagiaires en formation.

Une convocation incluant le livret d'accueil du stagiaire IFCOS, le programme, le lieu et les horaires est préparée pour que le client puisse la relayer dans sa structure.

Pour tout client souhaitant organiser des formations intra mais ne disposant pas des locaux adaptés pour la formation, l'IFCOS peut proposer une organisation dans ses locaux sous conditions.

### • Tarifs

Le prix de chacune des formations est indiqué sur la fiche formation correspondante. En fonction de la formation, des frais d'intervention/de déplacement, précisés en amont et dans la convention de formation, peuvent être facturés.

## Le sur-mesure

L'IFCOS répond à toutes vos demandes de formations et co-construit avec vous un projet adapté à vos besoins et aux particularités de votre structure.

Pour vos demandes particulières, l'IFCOS proposera un formateur ayant à la fois l'expertise métier mais également la connaissance de votre secteur d'activité.

Toute demande de formation sur-mesure fait l'objet d'entretiens entre l'IFCOS, le formateur et la structure.

Pour ces demandes, l'IFCOS peut être mobilisé à tout moment : en amont de l'élaboration de votre plan de formation et tout au long de l'année en fonction de l'évolution de vos besoins.

## Le DPC, Développement Professionnel Continu

L'IFCOS est un ODPC : organisme habilité à dispenser des programmes de DPC.

Depuis le 2 janvier 2012, chaque professionnel de santé (médical et paramédical), quel que soit son mode d'exercice, doit participer à un programme de DPC, conforme à une orientation nationale (voir l'arrêté du 8 décembre 2015 fixant la liste des orientations nationales du développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018) et proposé par un organisme habilité.

Résultat des concertations de 2015, l'article 114 de la Loi de Modernisation de notre Système de Santé a été publié au Journal Officiel le 27 janvier 2016 dernier et rend l'obligation de suivre un parcours de DPC tous les 3 ans, et non plus tous les ans.

Certaines des formations proposées par l'IFCOS permettent aux professionnels de santé de valider leur obligation liée au Développement Professionnel Continu.

Les programmes concernés comportent le sigle suivant :

**DPC**

Pour rappel, l'arrêté du 8 décembre 2016 fixant la liste des orientations nationales du développement continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018 permet de déterminer quelles sont les thématiques précises, généralistes et par profession, qui sont susceptibles d'entrer dans le cadre du DPC. De ce fait, il est possible que certains programmes siglés « DPC » dans le catalogue permettent de remplir l'obligation pour certains professionnels de santé et pas pour d'autres.

Pour précision, toutes les formations siglées « DPC » au catalogue seront mises au format DPC sur votre demande exclusivement, et avec un coût supplémentaire correspondant à des frais de gestion de 50 € par professionnel concerné.



# PRATIQUES PROFESSIONNELLES - QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

## Des pratiques professionnelles éthiques

- Mettre en oeuvre l'Éducation Thérapeutique du Patient ..... 8
- La relation et le travail avec les familles en établissement..... 9
- Mettre en oeuvre, suivre, ajuster le projet personnalisés ..... 10
- S'approprier et transposer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles ..... 11
- Posture professionnelle et juste distance dans l'accompagnement et la relation d'aide..... 12
- Vers une pratique bientraitante ..... 13
- Le refus de soin : comprendre, intervenir, accompagner ..... 14
- Approche de la mort et gestion du deuil en établissement ..... 15

## Un cadre et une organisation favorisant la qualité de l'accompagnement

- Développement de la méthode éthique au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ..... 16
- Mettre en place des référents éthiques en établissement ..... 17
- Appréhender la place du secteur associatif dans les secteurs sanitaire, médico-social et social ..... 18
- Assurer un accueil de qualité en établissement sanitaire, médico-social et social..... 19
- Rédiger, actualiser, faire vivre son projet d'établissement ou de service - Méthodologie et outils ..... 20
- Améliorer les transmissions ciblées ..... 21
- Secret professionnel, secret partagé ..... 22
- Prise en charge et accompagnement d'un résident déficient visuel en établissement médico-social ..... 23

L'ETP (Éducation Thérapeutique du Patient) est entrée dans la Loi HPST en 2009 et fait désormais partie intégrante de la prise en charge des patients atteints de maladies chroniques. 40 h de formation minimum sont obligatoires pour tous les professionnels de santé qui participent aux programmes d'ETP. Cette formation vise à transmettre l'ensemble des connaissances et compétences utiles en ETP préconisées par la législation. Elle offre une base solide en ETP et donne les clés pour construire et/ou réajuster un programme d'ETP selon les problématiques du terrain de chaque équipe. Cette formation est personnalisée car les ateliers pratiques sont co-construits avec les équipes selon leurs besoins réels et leurs attentes liées à leur pratique quotidienne.

### Formatrice

Dr Julie Rouprêt-Serzec, Pharmacien Praticien Hospitalier  
APHP, Pharmacie clinique et responsable médical UTEP

### Objectifs pédagogiques

- Connaître et comprendre les bases théoriques de l'ETP
- S'approprier le contenu d'un programme d'ETP en 4 étapes
- Savoir construire et mettre en œuvre les différentes étapes d'un programme d'ETP : du diagnostic éducatif à l'évaluation
- Savoir élaborer et mettre en place un programme d'ETP compte tenu des contraintes et des forces de chaque établissement et de chaque équipe
- Connaître les points clés de la mise en place d'un tel projet : comment pérenniser ce projet

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

### Prix

INTER : 280 €/jour de formation

INTRA : 1 750 €/jour de formation (+ frais éventuels)

### Durée

6 jours (minimum 40 h requises par la Loi HPST) : 1 j / 2 j / 2 j / 1 j + 1 jour supplémentaire possible à distance de réévaluation et suivi

### Méthodes et modalités d'évaluation

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Analyse de la demande institutionnelle et des attentes des participants
- Apports théoriques sur l'ETP
- Brainstorming
- Mise en situation / jeux de rôles
- Analyses de cas pratiques
- Exercices de réflexion individuels et en groupes
- Évaluation orale collective et individuelle par questionnaire

### Public concerné

- Les professionnels de santé de l'établissement déjà formés en ETP ou non, impliqués ou non dans un programme d'ETP
- 15 participants maximum

### Prérequis

Aucun

## Contenu

### Jour 1 - *Matin*

- Présentation réciproque, identification des attentes
- Analyse des pratiques professionnelles des apprenants
- Présentation du projet/programme ETP de l'établissement
- Déroulé de l'ensemble de la formation 40 h
- Élaboration d'une définition commune de l'ETP

### *Après-midi*

- Historique ETP, l'ETP dans la Loi, définition et finalités
- Organisation de l'ETP (les UTEP), Différence entre informer / conseiller / éduquer
- Positionnement et compétences requises pour les professionnels de santé dans le processus d'ETP
- Recommandations HAS 2007 : le programme d'ETP en quatre étapes, le processus d'autorisation par l'ARS

### Jour 2 - *Matin*

- Retour et synthèse par le groupe de J 1
- Le diagnostic éducatif dans tous ses états !
- Le contrat d'éducation personnalisé
- Les méthodes, les outils
- Atelier pratique et mises en situation

### *Après-midi*

- La séance d'ETP : les points clés
- Apprendre et comprendre les différences entre compétence et objectif pédagogique

### Jour 3 - *Matin*

- Retour et synthèse par le groupe de J 2
- Apprendre à construire et rédiger une séance d'ETP
- Atelier pratique : co-construction de séances d'ETP selon les besoins de l'équipe éducative

### *Après-midi*

- L'évaluation : définition, finalités, modalités
- L'évaluation de l'ETP au sein des programmes
- L'évaluation des programmes : modalités, attentes ARS

### Jour 4 - *Matin*

- Retour et synthèse par le groupe de J 3
- Élaboration et mise en œuvre : développement d'un programme d'ETP selon le cahier des charges national
- Points clés du développement d'un programme d'ETP pour pérenniser le projet
- Critères de qualité et critères d'évaluation

### *Après-midi*

- Cas pratique du projet de l'équipe
- Forces et faiblesses
- Ajustements

### Jour 5 - *Matin et après-midi*

- Retour et synthèse par le groupe de J 4
- Cas pratique du projet de l'équipe
- Forces et faiblesses
- Ajustements
- Identification d'actions à mettre en œuvre d'ici à J 6

### Jour 6 - *Matin et après-midi*

- Retour et synthèse par le groupe de J 5
- Cas pratique du projet de l'équipe
- Reprise des actions réalisées et des résultats obtenus dans l'intersession
- Appropriation de ces résultats et extension au projet de l'équipe et ajustements

Parce que l'accompagnement et le soin à la personne s'inscrit dans une relation triangulaire famille/ soigné ou résident/ professionnels et soignants, la mise en place d'une alliance thérapeutique est indispensable. Cette formation permettra aux professionnels de mieux cerner les différents enjeux et de renforcer leurs compétences relationnelles dans l'accompagnement quotidien et les situations difficiles afin que le soutien familial et l'aide professionnelle se complètent dans le respect de toutes les singularités de la personne et de son environnement.

### Formatrice

Nathalie Meistermann, psychologue clinicienne, résidence médicalisée COS Alice Guy, thérapeute familiale et hypno-thérapeute

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre le ressenti des familles
- Savoir réagir en professionnel à l'agressivité
- Limiter l'épuisement professionnel
- Quitter la position défensive pour aller vers une alliance thérapeutique

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Lecture d'études
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Remplissage d'échelles d'évaluation
- Analyses de cas pratiques
- Jeux de rôles
- Visionnage de vidéos
- Réalisation de supports visuels pour diffuser les bonnes pratiques dans l'établissement

### Durée

3 jours (2 jours + 1 jour plus tard)

### Public concerné

Tout le personnel de l'établissement concerné (aide-soignant, personnel hôtelier, ergothérapeute, kinésithérapeute, animateur, aide-soignant, agent des services hospitaliers, etc.)

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

### Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 180 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### L'accueil, un savoir-faire et savoir-être

- Étymologie et les valeurs à la base de l'hospitalité
- Courtoisie, disponibilité et ouverture à l'autre
- Le message verbal et non verbal

#### Le vécu des familles

- Évolution historique des familles, regard sociologique sur la famille contemporaine
- Cycle de vie et aidants naturels
- Le maelstrom émotionnel des familles face à la souffrance d'un proche (handicapé, âgé, malade...)

### Jour 2

#### La gestion de l'agressivité

- Comprendre l'agressivité, ses causes, ses aspects positifs
- Trucs et astuces : l'écoute, l'édredon, le disque rayé, le recul
- L'assertivité pour éviter l'escalade agressive, la fuite ou la manipulation

### La posture soignante

- Outils de communication (écoute active, validation des émotions)
- Maîtriser la relation d'aide et ses pièges : la bonne distance, éviter la surprotection
- Construire une alliance thérapeutique avec les proches dans l'intérêt du résident/patient

### Jour 3 (environ un mois plus tard)

- Reprise des thématiques de formation, analyse des pratiques et mise en situation à partir d'un exercice de réflexion et d'observation proposé en intersession

La personnalisation de l'accompagnement est l'un des objectifs de la loi de 2002.2 de rénovation de l'action sociale et médico-sociale. La définition et la mise en œuvre du projet personnalisé doit être le cadre de référence qui guide l'institution dans son travail d'accompagnement de la personne.

Cette formation permettra aux participants de mieux appréhender le cadre et la méthodologie du projet personnalisé afin de décliner au quotidien les actions et accompagnements pluridisciplinaires correspondant aux attentes de la personne, de se doter d'indicateurs de suivi et d'évaluation des actions et d'être en mesure d'adapter la prise en charge et l'accompagnement au vu des évolutions observées.

### Formatrice

Stéphanie Rohrbach, formatrice et consultante

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre le contexte et les enjeux législatifs et réglementaires relatifs à la formalisation du projet personnalisé dans les structures médico-sociales, et leurs incidences sur les relations résident/professionnel
- Du recueil des besoins/attentes au suivi/évaluation : maîtriser les différentes étapes de la co-construction avec le résident et/ou de sa famille de son projet personnalisé
- Connaître son rôle dans le projet personnalisé du résident
- Comprendre l'organisation institutionnelle et les outils pour assurer la mise en place du projet personnalisé (réunions de suivi et d'évaluation, le référent du projet, le support qui assure la traçabilité de la démarche)

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prérequis

Aucun

### Durée

2 jours non consécutifs

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices en groupe et sous-groupes
- Échanges entre les participants
- Travail en intersession
- *En cas de formation inter* : présentation d'outils/trame type de projet personnalisé
- *En cas de formation intra* : la formation s'adapte aux outils existants en établissement et peut viser à les améliorer

### Public concerné

Tout le personnel concerné

### Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Comprendre le contexte et les enjeux de la mise en place du PP dans les établissements médico sociaux (ESMS)

- Le sens de la démarche du projet personnalisé selon la loi du 2 janvier 2002
- Les recommandations de l'ANESM (Concilier vie en collectivité personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement 2009, les attentes de la personne et le projet personnalisé 2008).
- Présentation des différentes étapes du projet personnalisé (PP)

#### Après-midi

#### Acquérir la méthodologie du PP - 1ère partie

- L'évaluation de la situation individuelle :
  - le recueil des informations auprès et avec la personne et son entourage ;
  - l'évaluation multidimensionnelle : des besoins, des attentes, des désirs mais aussi des fragilités, des capacités, des aptitudes (présentation d'exemples de grilles d'observation) ;
  - analyse partagée en équipe.
- La construction du projet personnalisé : des objectifs à dégager et des actions à mettre en œuvre pour les atteindre.

*Durant l'intervalle entre le 1er et le 2ème jour, les participants auront pour consigne de recueillir les besoins (de manière anonyme) d'un résident ou de reprendre les documents institutionnels existants. Ces éléments permettront de travailler sur la formulation d'objectifs et des moyens à mettre en place pour les atteindre.*

### Jour 2 (environ 15 jours plus tard)

#### Matin

#### Le référent ou coordonnateur du projet : définir les rôles de chacun

- Les fonctions du référent ou coordonnateur du projet personnalisé : savoir être dans le respect et la prise en compte de la légitimité des différentes parties prenantes par le dialogue permanent avec : le résident, son entourage, l'IDEC, le reste de l'équipe, les partenaires
- Le rôle du reste de l'équipe en interdisciplinarité

#### Après-midi

#### Acquérir la méthodologie du PP - 2ème partie

- Retour sur le travail demandé pendant l'intersession : le recueil des besoins et le repérage des compétences, des habitudes de vie et des difficultés d'un résident
- Le suivi et l'évaluation du projet personnalisé
  - Les critères d'évaluation
  - La co-évaluation avec la personne accueillie
  - La question de la périodicité

Les recommandations des bonnes pratiques professionnelles, produites par l'ANESM et la HAS, sont des documents de référence qui visent à aider concrètement les professionnels à valoriser, préciser ou réinterroger leur cadre d'intervention ou leurs pratiques quotidiennes. Pour autant, leur utilisation au quotidien et leur appropriation par les professionnels reste un enjeu déterminant dans la mise en œuvre des dispositifs garants des droits et libertés de la personne accompagnée.

## Formatrices

Micheline Mauduit ou Stéphanie Rohrbach, formatrices et consultantes

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les recommandations en lien avec les publics accueillis et les problématiques professionnelles
- Comprendre la façon dont les recommandations ont été rédigées afin d'acquérir la capacité d'un mode de lecture rapide et efficace
- Reconnaître et diffuser les bonnes pratiques mises en œuvre
- Acquérir le réflexe de s'appuyer sur les RBPP en tant qu'aide concrète dans le travail
- Faire le lien entre procédures et recommandations

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Questionnaires pré et post auto-évaluation
- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail en sous-groupes
- Analyse de situations présentées par les stagiaires
- Mise en place d'une action dans son service en intersession

## Contenu

### Jour 1

- Présentation de l'ANESM et/ou de la HAS, des recommandations et de leur mode d'élaboration
- Utilisation des synthèses des RBPP, éléments d'appropriation comme outils de travail
- Mise en lien des recommandations avec le projet associatif et les différentes chartes

### Jour 2

- Travail en sous-groupes sur la mise en œuvre opérationnelle par chacun dans son service, avec son équipe, avec les usagers.*
- Une recommandation générique (ex. bientraitance, les attentes de la personne et le projet personnalisé, le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux)
  - Une recommandation spécifique en fonction de la composition du groupe (ex. qualité de vie en MAS/FAM, prise en compte de la souffrance psychique de la personne âgée : prévention, repérage et accompagnement, la personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile)
  - Mise en commun des travaux et validation par l'ensemble des participants des bonnes pratiques retenues qui pourront être diffusées par la suite

## Durée

3 jours (2 + 1 jour)

## Public concerné

Toutes catégories de professionnels salariés des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en lien avec la prise en charge des publics accueillis

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 215 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

### • Intersession

Chaque participant fera vivre l'une des recommandations travaillées en formation dans son établissement ou son service. Il formalisera sous forme de procédure, de compte-rendu de réunion, d'outil, l'action qu'il a mise en place afin de pouvoir relater au groupe le 3ème jour.

### Jour 3 (un mois plus tard environ)

- Présentation par chaque stagiaire au groupe des travaux de l'intersession
- Visualisation et récapitulatif des bonnes pratiques mises en œuvre à partir d'une grille d'analyse et d'une trame rédigée par le formateur qui en proposera un livret

Intervenir auprès de personnes dites « en difficultés » n'est pas chose aisée. Construire une relation de confiance, apprivoiser l'Autre, nécessite de mettre en œuvre un certain nombre de compétences. Une fois cette relation établie, faut-il encore réussir à la maintenir et à la « doser ». Il est alors question de la juste distance ou juste proximité. A quelle distance être ? Comment se comporter dans la relation à l'Autre ? Quelles émotions son parcours de vie peut-il éveiller en nous et comment s'en départir ? Ses questionnements taraudent souvent le professionnel dans l'accompagnement et provoquent parfois en lui un certain sentiment d'isolement, voire de la souffrance ou de l'incompréhension. Cette formation s'attachera à interroger ces aspects.

## Formateurs

Ingrid Dauphas, éducatrice spécialisée. Depuis 12 ans formatrice-consultante. Titulaire d'un Master 2 « Genre égalité et politiques sociales », d'un Diplôme Universitaire « Victimologie État de Stress Post Traumatique », ainsi que d'un DU « Management des équipes et pilotage de la performance »

## Objectifs pédagogiques

- Identifier et formaliser ses compétences
- Repérer et comprendre les effets des relations professionnelles
- Clarifier les notions inhérentes à la relation d'accompagnement
- Initier une réflexion sur son positionnement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Pédagogie interactive. La formation s'appuie sur une articulation entre des mises en situation, l'expérience des participants, des séquences vidéo et des apports théoriques. Démarche participative.

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel accompagnant des personnes accueillies ou suivies en établissement, jusqu'à 12 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter sur demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Appréhender les « bases » de la relation d'aide

- Notions de communication
- Écoute active, d'empathie
- Distance et proximité
- Don et contre don
- Les incompréhensions autour de la relation professionnelle

### Échanges autour de situations concrètes rencontrées par les participants

- Comment trouver un équilibre entre implication et prise de recul (ajuster la distance professionnelle) ?
- Les facteurs de risque ou les écueils à éviter dans l'accompagnement
- Réfléchir aux valeurs de l'accompagnement, de la relation d'aide en lien avec celle de l'établissement ou du service

Bientraitance, respect, écoute : ces principes fondamentaux et leur application concrète au quotidien sont les valeurs fondamentales du soin qui, face à la technicisation du soin, la multiplication des protocoles, peuvent être mises à mal. Cette formation permettra aux professionnels de s'outiller sur l'identification de la maltraitance et des facteurs de risque, de mieux connaître les textes de loi, d'analyser ses pratiques pour se fixer des pistes d'amélioration et d'acquérir des outils collectifs et individuels de bientraitance. ce module de formation est d'apporter des informations sur les spécificités de la prise en charge des personnes déficientes visuelles afin de mieux les accompagner dans les actes du quotidien en établissement.

### Formatrice

Nathalie Meistermann, psychologue clinicienne, résidence médicalisée COS Alice Guy, thérapeute familiale et hypnothérapeute

### Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de la maltraitance
- Réfléchir à ses valeurs éthiques et à celles de son association/institution
- Connaître les textes de loi sur la maltraitance et la bientraitance
- Acquérir les outils collectifs et individuels de bientraitance
- Analyser ses pratiques, se fixer des pistes individuelles d'amélioration

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter en fonction de la demande)

### Prix

INTER : 180 €/jour/par personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

### Durée

À partir de 3 jours (en fonction des contenus/modules retenus)

### Public concerné

Tout le personnel de l'établissement, jusqu'à 15 participants

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Lecture d'études
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Remplissage d'échelles d'évaluation
- Analyses de cas pratiques
- Jeux de rôles
- Visionnage de vidéos
- Réalisation de supports visuels pour diffuser les bonnes pratiques dans l'établissement

## Contenu

### FORMATION SOCLE (3 jours)

#### Connaître le cadre légal et éthique de la bientraitance

- Les lois de 2002, la norme V2010, le plan bientraitance de 2007
- L'éthique du soin, les notions de respect (Kant, Ricoeur), les valeurs de l'association/institution
- Les droits concrets des usagers
- Les diverses chartes (droits et libertés de la personne âgée dépendante, etc.)

#### La maltraitance, typologie, facteurs de risques et cadre légal

- Les notions de violence et d'agressivité et leur subjectivité
- Les divers types de maltraitance active, passive, les « douces violences », etc.
- La maltraitance liée à l'institution, au patient et au soignant
- Le dilemme du témoin d'une situation de maltraitance
- Apprendre à signaler (obligation légale et éthique) pour quitter la culture du secret

#### Les outils de la bientraitance

- Les notions de vulnérabilité, dépendance et autonomie
- La relation d'aide et ses pièges : la « bonne distance », éviter la « surprotection »
- La communication : règles de base, écoute active, validation des émotions.
- Les outils collectifs : ouverture de l'institution, groupes de parole, solidarité d'équipe;

#### MODULES OPTIONNELS ASSOCIÉS, SUR DEMANDE

(1 jour par module)

**Le vieillissement** (âgisme, vieillissement normal et pathologique, le travail de vieillir, maladies neurodégénératives)

**Le handicap** (le regard social, les différents types de handicap, le deuil d'une vie normale)

**Accueil des familles** (ressenti des familles, agressivité et souffrance des proches, alliance thérapeutique)

Le refus de soins suscite des interrogations fondamentales pour les soignants sur le sens de leur métier. Pour la personne accompagnée, cela engage sa position de sujet et donc sa liberté. Quant aux proches, ils ne comprennent pas toujours et ont souvent des positions ambivalentes. Comment peut-on se positionner face à ces comportements ? Cette formation apportera des éléments pour aborder et penser en équipe chaque cas singulier de refus de soin : comment s'assurer de la volonté du malade ? Que peut-on accepter ? De quelle manière se protéger contre les risques juridiques ? Comment avoir une démarche qui garde la personne accompagnée au centre de la réflexion et y réfléchir en équipe ?

### Formatrice

Carlotta d'Anthenaise, psychologue clinicienne, résidence médicalisée COS Jacques Barrot

### Objectifs pédagogiques

- Identifier et comprendre le refus de soin pour le sujet âgé et les soignants
- Maîtriser le cadre juridique et la démarche éthique
- Apprendre à analyser le refus de soin pour adapter ses pratiques

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Échanges d'expériences et de pratiques professionnelles
- Études de cas, mises en situation et analyse
- Apports théoriques
- Évaluation écrite et orale de la formation

### Durée

2 jours (+ 1 journée optionnelle sur demande de retour sur les acquis et d'analyse des pratiques/échanges sur des situations rencontrées)

### Public concerné

Professionnels/soignants travaillant dans un établissement accueillant des personnes âgées dépendantes, et/ou des personnes en situation de handicap

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Contenu

### Jour 1

#### Le refus de soin, typologie, interprétations potentielles et solutions proposées

- Cas pratiques
- Comprendre les causes et motivations pour le sujet âgé/handicapé/ayant une pathologie neurodégénérative
- Mesurer le retentissement pour les soignants et les conséquences dans leurs pratiques
- Transmettre les informations aux autres professionnels
- Analyser en équipe chaque cas et proposer des pistes de réflexion
- Choisir une stratégie, la mettre en place et tracer
- Aider les proches devant leur incompréhension face à ce comportement
- Suivre la mise en place des propositions et ses effets
- Conclusion : définition du refus de soin et démarche pluridisciplinaire

### Jour 2

#### Le cadre juridique : notion de consentement aux soins

- Les fondements juridiques : principes, exceptions
- Les modalités de consentement
- Les responsabilités de chacun
- Communiquer avec la personne accompagnée/ les proches
- Cas pratiques
- Conclusions rédigées ensemble
- Évaluation de la formation

Si les établissements de santé sont des lieux de vie pour les résidents, ils sont également des lieux de fin de vie et de décès. Les professionnels sont confrontés à la mort de personnes dont ils ont pris soin, à la souffrance des familles face à cette perte, et à la douleur des autres résidents. Si le deuil est un processus normal, il en demeure complexe et nécessite une considération et un accompagnement adaptés pour ne pas verser dans sa dimension pathologique, ni produire des effets indésirables.

### Formateur

Florian Gualbert, psychologue clinicien, en équipe mobile de soins palliatifs et en Ehpad, centre gériatrique COS Beauséjour

### Objectifs pédagogiques

- Mieux assumer la réalité et la prise en compte de la mort dans l'établissement
- Comprendre le deuil et ses mécanismes
- Saisir les enjeux de prise en charge du deuil des familles, des résidents et des professionnels
- Accompagner le processus de deuil d'un point de vue individuel et institutionnel

### Prérequis

Exercer dans un établissement confronté au décès de ses usagers institutionnalisés ou en hospitalisation de longue durée

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter en fonction de la demande)

### Prix

INTRA : 1 300€/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

### Durée

2 jours

### Public concerné

- Tout le personnel de l'établissement (médecin, infirmier, cadre de santé, aide-soignant, personnel hôtelier, animateur, ergothérapeute, kinésithérapeute, agent des services hospitaliers, accompagnant éducatif et social, service d'accueil, personnel administratif, etc.).
- La pluridisciplinarité du groupe est souhaitable.

### Prérequis

Aucun

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Exercices de réflexion en groupe et en individuel
- Exposés de contenus théoriques
- Analyse de cas issus de la pratique des participants
- Visionnage de vidéos
- Lecture d'articles
- Mise en situation
- Évaluation : retour oral sur les connaissances du groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Présentation et recueil des attentes
- Échanges dynamiques sur le deuil en général
- Approche psychologique et individuelle du deuil pour comprendre ses processus
- Diagnostic différentiel entre le deuil et la dépression
- Visionnage d'une vidéo récapitulative

#### Après-midi

- Échange sur la mort au sein de l'institution
- Annoncer le décès d'un résident aux autres résidents
- Accompagner le résident dans son deuil
- Adapter sa posture vis à vis de la famille suite à un décès
- Travail pratique sur ces différentes situations

### Jour 2

#### Matin

- Approche sociale du deuil
- Comprendre la place du rite (culturel ou non) dans le processus de deuil et les conséquences de son absence
- Visionnage de vidéos explicatives
- État des lieux de la place du rite institutionnel pour faciliter le deuil dans l'établissement

#### Après-midi

- Conception d'un projet d'accompagnement du deuil dans l'établissement (pour les résidents, les familles et les professionnels)
- Retour sur l'ensemble du contenu de la formation
- Évaluation de la formation

# Développement de la méthode éthique au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Le questionnement éthique émerge à travers des cas de conscience, des divergences de points de vue, des difficultés à choisir la meilleure réponse possible pour l'utilisateur ou le patient. Il révèle l'existence de « dilemmes éthiques » qui rendent difficile l'arbitrage entre des principes contradictoires, par exemple entre le droit à la liberté et la sécurité de la personne, les volontés individuelles et le cadre collectif, la volonté de l'utilisateur et celles de ses proches, etc. Dans ce cadre et compte tenu de l'importance des enjeux, la formation se propose de donner des repères pour formuler les questions éthiques, mettre en forme la réflexion et les débats, étayer conceptuellement les débats et l'élaboration d'avis.

## Formateurs

Dominique Gabeloux, consultante et Bruno Larrose, psychologue clinicien et psychanalyste

## Objectifs pédagogiques

- Développer la méthode de réflexion éthique par l'apport de connaissances (droit des usagers, bonnes pratiques, principes philosophiques, sciences humaines)
- Développer la méthode éthique par des études de cas

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Études de cas
- Méthodologie du débat et de l'argumentation éthiques
- Méthodologie de rédaction des avis

## Durée

1 jour (deux demi-journées par an)

## Public concerné

Toutes catégories de professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en lien avec la prise en charge des publics accueillis

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

3 000 € pour les deux demi-journées + frais

## Contenu

### L'identification des enjeux éthiques

- Savoir repérer la spécificité éthique des situations évoquées

### L'appropriation des références permettant de construire la méthode éthique

- Savoir se référer aux fondements philosophiques (principes, normes, valeurs), aux droits des usagers, aux recommandations de bonnes pratiques, à la littérature

### L'appropriation de la méthodologie de construction de la réflexion éthique

- Savoir distinguer les différents temps logiques de la réflexion (recueil des informations, analyse et discussion des données, recherche de fondements, recherche de consensus)

### L'appropriation de la méthodologie de rédaction d'avis éthique

- Savoir rédiger les étapes de la réflexion, les références, et les avis formulés

Le questionnement éthique émerge à travers des cas de conscience, des divergences de points de vue, des difficultés à choisir la meilleure réponse possible pour l'usager ou le patient. Il révèle l'existence de « dilemmes éthiques » qui rendent difficile l'arbitrage entre des principes contradictoires, par exemple entre le droit à la liberté et la sécurité de la personne, les volontés individuelles et le cadre collectif, la volonté de l'usager et celles de ses proches, etc.

Dans le cadre d'une démarche de développement de la réflexion éthique, les structures peuvent choisir de désigner des « référents », personnes ressources chargées d'animer, de faire vivre la démarche. Cette formation se propose de renforcer les compétences des professionnels-relais chargés de promouvoir la réflexion éthique au sein de leur établissement.

### Formateurs

Dominique Gabeloux, consultante et Bruno Larrose, psychologue clinicien et psychanalyste

### Objectifs pédagogiques

- Se doter de compétences en matière de réflexion éthique afin de devenir des interlocuteurs ressources au sein de l'établissement
- Savoir repérer les problématiques éthiques au sein de l'établissement
- Savoir animer des ateliers de réflexion éthique sur des thématiques professionnelles
- Promouvoir et relayer la réflexion éthique au sein des services

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Études de cas
- Mises en situation et relecture

### Durée

5 jours

### Public concerné

- Professionnels salariés en lien avec la qualité de vie des publics accueillis et désireux (ou susceptibles) d'assurer la mission de référents éthique dans leurs établissements
- Un groupe de 12 participants maximum

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

### Prix

INTRA : 1 200 €/jour + frais déplacement  
INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Module 1 - Pourquoi l'éthique ?

(1,5 jour – Intervenant : Bruno Larrose)

- Les raisons du regain d'intérêt pour l'éthique
- Définitions de l'éthique ; articulations avec la morale et les normes
- Les principales références philosophiques, morales et juridiques
- Les conditions de la réflexion éthique

- La conduite de la réflexion collective : identifier et résoudre les moments difficiles
- Mise en application à partir d'exercices pratiques

- Méthodologie de rédaction de l'avis éthique
  - Le plan de l'avis
  - La retranscription des éléments significatifs
  - La validation de l'avis
  - Mise en application à partir d'exercices pratiques

### Module 2 - Animer une instance de réflexion éthique

(2,5 jours – Intervenant : Bruno Larrose)

- Méthodologie de construction de la réflexion éthique
  - Écouter le récit de la situation et recueillir les informations pertinentes
  - Discuter des différentes problématiques et des différents points de vue liés à la situation
  - Identifier la dimension éthique de la situation exposée et formuler la question éthique : à quelle question doit-on répondre ?
  - Rechercher les références disponibles pour éclairer la réflexion
  - Formuler des avis ou des suggestions consensuels.
  - Mise en application à partir d'exercices pratiques
- Méthodologie d'animation de la réflexion éthique
  - Le rôle de l'animateur
  - La co-animation
  - Les principes et les règles de la réflexion partagée
  - Le rôle des participants

### Module 3 - Mise en place des conditions opérationnelles pour l'exercice de la mission de référent éthique

(1 jour – Intervenant : Dominique Gabeloux)

- L'objet, le périmètre d'intervention et le positionnement des référents éthiques au sein de leurs établissements
- Définition avec les futurs référents éthiques des conditions organisationnelles et fonctionnelles requises pour assurer les missions
- En cas de formation en INTER : formalisation par chacun de sa feuille de route opérationnelle
- En cas de formation en INTRA : présentation au directeur de l'établissement des propositions d'organisation et de fonctionnement ; discussion et validation

# Appréhender la place du secteur associatif dans les secteurs sanitaire, médico-social et social

Le secteur privé à but non lucratif, composé notamment d'associations régies par la loi de 1901, est un acteur majeur dans la gestion d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. S'inscrivant dans l'économie sociale et solidaire, les associations de ce secteur ont souvent été portées par des histoires singulières, qui leur donnent une identité et des valeurs donnant du sens dans l'accompagnement quotidien des personnes vulnérables accueillies.

## Formateurs

- Jean Aribaud, président, COS
- Sandrine Audebault, responsable qualité et gestion des risques, COS
- Estelle Barthomeuf, directrice ressources humaines, COS
- Raphaël Diaz, directeur général, COS

## Objectifs pédagogiques

- Apporter des connaissances communes sur le secteur associatif
- Présenter les évolutions législatives, réglementaires et organisationnelles de notre secteur d'activité et les obligations qui en découlent pour les établissements
- Intégrer les principes et les enjeux de la démarche qualité au sein du secteur sanitaire, médico-social et social
- Identifier les enjeux éthiques

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation supports visuels : PowerPoint
- Échanges professionnels

## Durée

1 jour (plusieurs dates par an)

## Public concerné

Toute personne nouvellement embauchée en CDI au COS, présente depuis au moins 3 mois

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

### Introduction

- Situation du COS dans le mouvement associatif
- Présentation de chacun des participants et de leur établissement ou service

### Place et rôle du secteur associatif

- Rôle historique du mouvement associatif dans le secteur sanitaire et social
- Les associations aujourd'hui et le rôle d'un siège social
- Association ou fondation privée non lucrative : spécificités et enjeux

### Cadre législatif et réglementation du secteur sanitaire, médico-social et social

- Organisation et financement
- Transversalité et complémentarité
- Présentation des textes fondamentaux relatifs aux droits des malades, le droit des usagers, droit des familles et les obligations pour les établissements formuler une proposition claire, réaliste et réalisable

### Démarche qualité

- Évaluation et certification dans les établissements sanitaires et médico-sociaux
- Comment s'engager dans une démarche de qualité et de gestion des risques

### L'emploi au COS

- Chiffres
- Politique sociale en matière d'emploi, favoriser la diversité

### Un cadre éthique des relations de travail

- L'engagement éthique au COS
- Les Groupes de Réflexion Éthique (GRE)
- La charte du management

À l'interface entre les usagers, les familles et les différents services des établissements, la fonction accueil dans les établissements a un rôle central dans la qualité de la relation aux personnes accueillies. Face à la diversité des situations rencontrées, le travail relationnel d'accueil implique la maîtrise de savoir-faire et de savoir-être permettant au professionnel de s'adapter et d'adopter un comportement et une attitude professionnels reflétant les valeurs de sa structure.

## Formatrice

Rondro Razafindrambala, formatrice, COS CRPF  
Nanteau-sur-Lunain

## Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de la valeur centrale de l'accueil pour le professionnaliser
- Maîtriser des techniques de communication et donner une image positive de son institution
- Acquérir des outils de gestion des situations délicates

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques (techniques et outils)
- Mise en situation et jeux de rôle sur la base du vécu des participants
- Échanges entre les participants

## Durée

2 jours

## Public concerné

Toute personne responsable de l'accueil en milieu sanitaire, médico-social et social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

180 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### L'accueil en établissement sanitaire, social et médico-social

- Droits et devoirs des résidents et usagers
- Éthique et déontologie
- Rôle et responsabilités des interlocuteurs clés, les relais en interne
- Les spécificités et les besoins des publics accueillis

#### Adopter un comportement et une attitude professionnelle et refléter une image positive de la structure

- Identifier la qualité de service attendue en face à face
- Diagnostiquer votre qualité de service
- S'adapter aux valeurs de son institution
- Offrir une image professionnelle

#### Adapter sa communication verbale

- Les techniques de communication
- Le questionnement
- La reformulation
- La validation

#### Après-midi

#### Les techniques d'accueil en face à face

- Se mettre en phase avec son interlocuteur
- Respecter une distance de communication appropriée
- Détecter les signes avant-coureurs pour prévenir les conflits

### Jour 2

#### Matin

#### Faire face à des situations délicates en face à face

- Analyser et décrypter les situations complexes
- Maîtriser l'agressivité, l'impatience, l'impolitesse
- Gérer ses émotions et en faire ses alliées
- Décrypter les comportements non verbaux
- Les différents canaux (l'audition, la vision, le toucher, l'olfaction)

#### Après-midi

#### Techniques de traitement des demandes en face à face et au téléphone

- Les phrases types d'accueil
- Expliquer pour informer
- Maîtriser le temps
- Recadrer en restant courtois
- Rassurer et s'assurer qu'on a été compris
- S'adapter aux types d'interlocuteurs
- Les spécificités en établissement sanitaire, social et médico-social

La rédaction ou l'actualisation du projet constitue un moment essentiel dans la vie de l'établissement ou du service. La démarche proposée a de nombreux atouts : fédératrice quand elle associe les principales parties prenantes du projet, notamment les personnes accueillies et accompagnées, prospective quand elle contient une dimension projet-visée au regard des évolutions de la société, dynamique quand elle pose une réflexion collective sur l'utilité sociale de l'établissement. La formation permettra de cerner les conditions de mise en œuvre de cette démarche tant d'un point de vue du sens que méthodologique afin de valoriser et faire vivre le projet d'établissement ou de service.

## Formatrice

Véronique Dor-Pessel, formatrice-consultante en organisation des établissements sociaux, sanitaires et médico-sociaux

## Objectifs pédagogiques

- S'approprier les bases réglementaires d'un projet d'établissement ou de service, connaître les ressources internes et externes qui vont guider la rédaction ou l'actualisation du projet (documents internes, externes, recommandations de l'ANESM et de la HAS...)
- Vérifier les conditions de mise en œuvre d'actualisation d'un projet d'établissement inscrite dans une démarche prospective
- S'assurer de la mise en place d'une démarche interservices, participative et proactive des principales parties prenantes : autres services, personnes accueillies et accompagnées, salariés, bénévoles (administrateurs-référents et bénévoles d'activité)
- Acquérir les bases de l'utilité sociale de l'établissement pour le valoriser
- Savoir construire des indicateurs pertinents d'évaluation pour faire vivre le projet

## Durée

2 jours

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Exercices pratiques
- Support de formation

## Public concerné

Personnel de direction ou d'encadrement  
Jusqu'à 12 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter ou intra-établissement

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Les principes et enjeux fondamentaux régissant l'élaboration d'un projet d'établissement/service

- Le cadre réglementaire et contexte de définition d'un ESMS et/ou sanitaire
- Le sens et les objectifs du projet d'établissement ou de service
- La contribution de tous les acteurs et parties prenantes et les différentes modalités de leur participation
- La consolidation de l'identité et des valeurs de l'établissement ou du service
- La définition d'une politique prospective du projet d'établissement ou de service (5 ans)

#### Après-midi

#### Les différentes étapes de la rédaction ou actualisation du projet

- La définition et l'analyse stratégiques des besoins territoriaux et des attentes des usagers
- L'identification des enjeux et des thématiques centrales liées à l'activité de l'établissement
- L'architecture rédactionnelle du projet

### Jour 2

#### Matin

#### Les modalités pratiques de mise en œuvre de la démarche

- L'implication des acteurs et la mobilisation des parties prenantes autour du projet
- L'organisation des instances de pilotage et des groupes de travail pluridisciplinaires
- La mobilisation des moyens internes et externes disponibles et adaptés
- La rédaction et la validation du projet

#### Après-midi

Faire vivre le projet d'établissement/ de service

- Les éléments de définition de l'utilité sociale de l'établissement
- L'élaboration des indicateurs concrets et pertinents d'évaluation
- La construction d'un plan d'action efficient pour faire vivre le projet d'établissement

L'évolution des droits du patient et les possibilités de plus en plus grandes d'accéder aux données du dossier nécessitent que le professionnel structure ses écrits afin de retranscrire avec précision et pertinence son parcours de soins. Pour répondre à cette évolution, les transmissions écrites ont pris de plus en plus de place dans l'exercice du professionnel de santé dans un contexte de travail tendu, ne permettant pas d'extension de temps pour assurer à la fois une prise en charge de qualité et une traçabilité exhaustive du chemin de soin du patient.

De plus, et afin d'assurer une continuité de la prise en charge, ces transmissions doivent être retranscrites dans un modèle similaire et concis.

Les transmissions ciblées sont un outil d'organisation et de passage de témoin entre les professionnels. La somme des informations à transmettre et leur diversité nécessite de la méthode pour tracer les écrits.

### Formatrice

Edith Perbet, cadre de santé, COS CRF Divio

### Objectifs pédagogiques

- Améliorer les transmissions écrites et orales et acquérir une méthodologie
- Construire et utiliser les outils de transmission ciblée dans une philosophie de prise en charge globale du patient
- Favoriser le travail en équipe pluridisciplinaire et la continuité des soins
- Harmoniser les pratiques professionnelles (supports, protocoles, etc.)

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Apports théoriques
- Utilisation supports visuels
- Échanges professionnels
- Possibilité de travailler les transmissions ciblées avec le logiciel de soins dans la formation

### Durée

3 jours (2+ 1 jour)

### Public concerné

Personnel de soin, jusqu'à 15 participants

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement

### Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Connaître le cadre législatif, réglementaire au regard des référentiels démarche qualité

- Le dossier de soin, dossier patient : définition, forme et fond du dossier
- Les obligations des acteurs de santé face au dossier soins et au dossier patient
- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades dont l'accès au dossier
- La traçabilité des actes : définition, objectifs et mise en œuvre

#### Après-midi

#### Améliorer les transmissions écrites

- La forme réglementaire : teneur des écrits, harmonisation dans la tenue, les termes à proscrire
- Les acteurs : qui écrit ? Quand ? Pourquoi ?
- Ce que l'on écrit : règles et vocabulaire professionnel

### Jour 2

#### Mettre en place les outils de transmissions ciblées

- Définition
- Apprentissage du raisonnement ciblé
- L'écriture, le système D.A.R. (Donnée, Action, Résultat)
- Outils des transmissions ciblées
- Notion de macro cible

### Jour 3

#### Analyser le bilan de l'existant

- Évaluation des dossiers de soins afin de poser les objectifs au regard de la stratégie institutionnelle
- Établissement d'un lexique de cibles prévalentes
- Travail sur les supports existants (papier, informatique)

Les professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et social travaillent aujourd'hui dans un cadre juridique prédéterminé. Il arrive, dans leur pratique, que des questionnements, notamment éthiques, émergent quant à l'application des règles professionnelles. C'est souvent le cas autour des principes du secret professionnel et de la transmission des informations. Quel est le périmètre de la notion de secret professionnel ? Comment peut-elle s'articuler avec la pratique du secret partagé ? Comment organiser la transmission des informations dans cette perspective ?

### Formatrices

Anne Roland ou Myriam Willemet, formatrices pour adultes, COS CRPF Nanteau-sur-Lunain

### Objectifs pédagogiques

- Distinguer les notions de secret médical, secret professionnel, secret partagé, discrétion professionnelle, confidentialité
- Présenter l'approche juridique et législative
- Animer une réflexion sur le travail en réseau et le secret partagé
- Partager des expériences sur des situations qui ont posé question et en tirer un enseignement

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Apports théoriques et PowerPoint
- Échanges et retour sur expérience
- Études de situation
- Support pédagogique

### Durée

1 jour

### Public concerné

Toute personne concernée en établissement

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

### Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### La notion de secret professionnel

- Historique : d'un point de vue juridique
- Quels sont les professionnels qui y sont soumis ?
- Différence entre : secret médical, secret professionnel, secret partagé, discrétion professionnelle, confidentialité, éthique professionnelle
- Approche juridique et législative

### Travail en réseau, équipe pluridisciplinaire et secret partagé

- Le partage de l'information : que peut-on partager et comment ? Entre professionnels, familles, autres instances, etc.
- Quelles pratiques définir ?

L'objectif de ce module de formation est d'apporter des informations sur les spécificités de la prise en charge des personnes déficientes visuelles afin de mieux les accompagner dans les actes du quotidien en établissement.

## Moyens pédagogiques et techniques

IFCOS, en partenariat avec Streetlab (Institut de la vision). Connexion nominative sur la plateforme de formation en ligne.

## Objectifs pédagogiques

- Sensibiliser les personnels et les aider à mieux comprendre les enjeux de la déficience visuelle et les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans leur établissement
- Informer sur les difficultés et les besoins spécifiques des résidents déficients visuels afin d'améliorer leur accompagnement et leur prise en charge
- Former aux bons comportements et bonnes pratiques dans l'accompagnement au quotidien
- Offrir un niveau de connaissances suffisant ainsi que des outils pour repérer d'éventuels déficits visuels

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Apports théoriques diversifiés (fiches, bonnes pratiques, moyens de prévention, etc.)
- Mise en situation : apprentissage immersif, navigation interactive
- Quizzes évaluatifs

## Contenu

### Vision et vieillissement

- Fonctionnement de l'œil et moyens d'évaluer la vision
- Distinction défaut optique de l'œil/déficience visuelle
- Amétropies, pathologies visuelles

### Prévention

- Niveaux de prévention définis par l'OMS : prévention primaire, secondaire et tertiaire

### Prise en charge

- Accompagner et prendre en charge le résident déficient visuel au quotidien en établissement
- Exemples de situations vécues par des personnes déficientes visuelles, solutions techniques pour faciliter le quotidien, retours d'expériences d'un professionnel de santé

## Durée

2 heures

## Public concerné

Ensemble du personnel de l'établissement

## Prérequis

Aucun

## Format

La formation se déroule en ligne, sur un poste de travail sonorisé permettant l'accès à internet et à une imprimante.

## Prix

50 €/personne

## Outils de repérage

- Questionnaire pour mettre en évidence les comportements permettant de repérer une déficience visuelle

## Évaluation des travaux

- Indicateurs de progression, quiz à différentes étapes du module et score global



---

## GÉRONTOLOGIE - ACCOMPAGNEMENT DU SUJET ÂGÉ

- Accompagner les personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson ..... 25
- Acquérir des techniques relationnelles et communicationnelles pour l'accompagnement quotidien de la personne âgée ..... 26
- Comprendre et accompagner les personnes atteintes de maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées ..... 27  
(avec un module optionnel : Sexualité et personnes âgées atteintes de démences en établissement)
- Comprendre et accompagner les troubles du comportement de la personne âgée .... 28
- Connaissance de la personne âgée : pour une meilleure prise en charge ..... 29
- Faire face à l'agressivité et la violence dans sa pratique professionnelle en Ehpad ..... 30
- Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition du sujet âgé ..... 31
- Soins palliatifs et accompagnement de la fin de vie du sujet âgé en institution ..... 32
- Troubles psychiques de la personne âgée : comprendre pour mieux accompagner .... 33
- Vie sexuelle, vie affective de la personne âgée en établissement ..... 34

Les effets de la maladie de Parkinson sont multiples et un grand nombre de symptômes sont inconnus ou sous évalués. Afin d'avoir la prise en charge la plus adaptée pour des personnes atteintes de Parkinson, il est essentiel de comprendre le mode de fonctionnement de cette maladie et les effets qu'elle peut entraîner, qu'ils soient moteur, douloureux, psychologique ou cognitif.

## Formatrice

Alix Nicoud, docteur en neurosciences

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- comprendre la maladie et les fonctions touchées ;
- comprendre les difficultés qu'occasionne la maladie chez la personne âgée ;
- valoriser la personne et la sortir de son isolement ;
- prendre le temps de l'accompagnement.

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Apports théoriques
- Fiches récapitulatives complètes distribuées aux stagiaires

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout le personnel soignant concerné

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTER : 280 €/jour/par personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Retour d'expérience des stagiaires sur l'accompagnement des personnes âgées atteintes de Parkinson

- Description d'une journée type
- Description de leurs rôles

### Réflexion de groupe autour des effets de la maladie afin de mettre en évidence, par leurs expériences

- Les principales fonctions motrices touchées
- Les difficultés psychologiques associées à la maladie (tristesse, angoisse)

### Principaux repères sur la maladie de Parkinson afin de comprendre les comportements

- Le cerveau vu comme un réseau électrique et les perturbations de ce réseau par la maladie
- Les 3 stades d'évolution de la maladie

### Les douleurs des personnes atteintes de Parkinson

- Augmentation de la sensibilité
- Douleurs musculaires
- Douleurs dans la sphère oropharyngée

### Les troubles moteurs et de l'expression

- Dystonie (mouvements anormaux et incontrôlés)
- Trouble de la déglutition
- Perte de souplesse articulaire
- Problème de contrôle du mouvement
- Perte de l'équilibre

### Se mettre à la place de la personne : à l'aide de matériel, vivre les difficultés qu'il ressent

- Difficultés sensorielles (auditive, visuelle, déglutition)
- Difficultés motrices (difficultés d'initiation des mouvements, lenteur des mouvements, problème de contrôle du mouvement)
- L'atteinte psychologique (dépression, fatigue)

### Conduite à tenir, aide à apporter

- Prendre le temps pour écouter, communiquer
- Valorisation des actions, encouragement à améliorer son apparence
- Face aux pertes de mémoire et à la paranoïa
- Aide à la nutrition
- Aide à la motricité

**Évaluation orale :** retour sur les situations décrites en début de formation et proposition de solutions au regard des nouvelles connaissances

# Acquérir des techniques relationnelles et communicationnelles pour l'accompagnement quotidien de la personne âgée

Pour développer des modes de communication adaptés aux personnes accueillies, les professionnels de l'accompagnement en établissement médico-social (Ehpad) ont besoin de clés de compréhension des besoins fondamentaux de la personne et d'outils pour faciliter la communication et la relation d'aide avec les personnes pouvant être atteintes de troubles de la sensibilité, de l'audition, de la vision, du langage, des fonctions intellectuelles et de l'alimentation, de handicap moteur, de pathologies liées au vieillissement.

## Formatrice

Anne Roland, formatrice, COS CRPF Nanteau-sur-Lunain

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir des techniques de communication verbale et non verbale
- Accompagner au quotidien des personnes âgées dépendantes au sein d'un Ehpad
- Comprendre les conséquences du vieillissement sur la communication
- Réfléchir à la place de la relation d'aide dans son métier, dans ses fonctions

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques, PowerPoint
- Étude de cas
- Travail de réflexion en sous-groupe/échange de pratiques
- Échanges et retour sur expérience

## Durée

2 jours

## Public concerné

Aides-soignants, agents des services hospitaliers, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de vie sociale, aides médico-psychologiques, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Les principes de la communication

- La communication verbale
- La communication non verbale
- La relation avec son interlocuteur
- Les principes de communication : l'écoute active, construire son intervention avec une communication adaptée, l'importance de l'écoute, adapter son mode de communication en fonction des personnes, des comportements, des situations, des imprévus

#### Après-midi

#### La relation d'aide

- Définition
- Les besoins fondamentaux de la personne dépendante : comment y répondre ?

### Jour 2

#### Matin

#### Conséquences du vieillissement sur la communication

- Identification des processus psychologiques et physiques du vieillissement « normal »
- Être à même d'identifier ses besoins
- Comprendre ce que vit, dans son quotidien, la personne âgée

#### Après-midi

#### Créer et maintenir une relation professionnelle avec la personne : le rôle de l'intervenant lors de la prise en charge de la personne dépendante

- Établir une relation professionnelle adaptée avec la personne âgée dépendante et sa famille
- Adapter son mode de communication en fonction des personnes, des comportements, des situations
- Le positionnement professionnel facilitant la communication et la relation d'aide avec la personne et son entourage

Dans leur pratique, les professionnels sont de plus en plus confrontés aux personnes atteintes de pathologies démentielles. Cela implique qu'ils connaissent et comprennent ces maladies afin de pouvoir ajuster au mieux leurs attitudes et soins relationnels pour répondre de manière adaptée aux besoins de ces personnes.

## Formatrice

Jennifer Meulnotte, psychologue clinicienne pour des services de soins au domicile et à la résidence médicalisée COS  
Jacques Barrot

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir la connaissance et la compréhension des troubles cognitifs et du comportement liés aux démences
- Développer le soin relationnel auprès des personnes atteintes de pathologies démentielles
- Adapter les techniques de communication aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Réflexion sur des questions pratiques en groupe
- Débats d'idées à partir du visionnage de vidéo
- Études de cas, analyse des pratiques
- Mises en scène, jeux de rôles

## Contenu

### Jour 1 - Matin

- Prendre conscience de ses représentations sur la maladie d'Alzheimer et les pathologies associées et sur ce qu'elles font vivre aux personnes qui en sont atteintes
- Connaître le concept de démence et ses différentes formes : aspects cliniques, évolution, stades d'avancée de la maladie, étiologie, épidémiologie
  - La maladie d'Alzheimer
  - La démence frontale
  - La démence à corps de Lewy
  - Les démences vasculaires
- Comprendre ce que les troubles liés à la maladie d'Alzheimer et aux pathologies associées font vivre aux personnes malades : angoisses corporelles, impression de vide, de chute ou de disparition, angoisses abandonniques...

### Après-midi

- Identifier et prendre en compte les troubles du comportement qui peuvent se développer dans le cadre d'une pathologie démentielle
  - Idées délirantes
  - Agitation, agressivité
  - Anxiété
  - Apathie
  - Instabilité de l'humeur
  - Troubles du sommeil
  - Hallucinations
  - Dépression
  - Exaltation de l'humeur
  - Désinhibition
  - Comportement moteur aberrant
  - Troubles de l'appétit

## Durée

2 jours (+ 1 jour avec le module optionnel « Sexualité et personnes âgées atteintes de démence en institution »)

## Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès de personnes âgées et/ou travaillant dans un établissement accueillant des personnes âgées dépendantes

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

- Savoir utiliser un outil recommandé par la Haute Autorité de Santé (grille NPI, inventaire neuropsychiatrique) pour évaluer les troubles du comportement en équipe et mesurer les résultats des prises en charge

### Jour 2 - Matin

- Identifier les causes possibles des troubles du comportement et les facteurs déclenchants : somatiques, iatrogènes, psychologiques, environnementaux...
- Le soin relationnel auprès des personnes atteintes de démence
- L'approche de la personne dans le quotidien ; l'importance de la relation pour que le soin soit adapté et agréable tant pour le résident que pour le soignant

### Après-midi

- Approfondissement de deux moments clefs de la journée : la toilette et le repas : objectifs de l'accompagnement et aspects pratiques
- Les techniques de communication adaptées: la validation des émotions, la reformulation, la posture corporelle, l'expression du visage...

**Avec un module optionnel : « Sexualité et personnes âgées atteintes de démences en institution »**

## Contenu

### Durée

1 jour

### Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de ses représentations sur la sexualité des personnes âgées atteintes de démence
- Comprendre le sens des comportements sexuels inadaptés socialement
- Savoir faire face à des situations délicates concernant la sexualité tant au moment des soins intimes que dans le quotidien de l'établissement

### Matin

- Représentations de la sexualité chez la personne âgée atteinte de démence
- L'expression régressive de la sexualité
- Les troubles du comportement sexuel en lien avec une atteinte des fonctions cérébrales
- La désinhibition liée à une atteinte frontale

### Après-midi

- Conduites à tenir devant les troubles du comportement de nature sexuelle dans les différentes situations. Regard de la famille. Communication en équipe et rôle de l'institution pour la protection des personnes : rester dans une démarche éthique

Les symptômes psychologiques et comportementaux dans les syndromes démentiels sont un enjeu important de leur évolution et de leur accompagnement. Ils peuvent avoir des conséquences importantes : risque de négligence, maltraitance, prescription médicamenteuse inappropriée, risque d'épuisement des soignants et des aidants familiaux. Les professionnels ont un rôle important dans la compréhension, l'analyse de ces troubles et dans la formulation de propositions d'interventions différentes afin de les prévenir, de les maîtriser et/ou les diminuer.

## Formatrice

Christine Toumi, psychologue clinicienne et gérontologue

## Objectifs pédagogiques

- Savoir repérer les symptômes psychologiques et comportementaux
- Adopter une démarche thérapeutique : analyse des facteurs déclenchants et/ou aggravants
- Maîtriser les techniques de soin et attitudes de communication dans la gestion des comportements perturbateurs
- Connaître et savoir utiliser les outils d'évaluation des troubles du comportement
- Être en capacité de proposer des solutions dans la prévention et/ou la gestion des troubles dans le cadre du projet individualisé

## Format

Formation inter ou intra-établissement

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel soignant, aide-soignant, agent des services hospitaliers, infirmier, etc.

## Prérequis

Aucun

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Exercices d'analyse de cas et/ou QCM avant/après
- Travail de réflexion en sous-groupe
- Travail d'analyse de bonnes pratiques à partir de vidéos
- Mise en situation à partir de cas proposés par les stagiaires
- Référentiel des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM et l'HAS

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Rappel sur les fondamentaux : maladie d'Alzheimer et syndromes démentiels
- Les maladies psychiatriques vieillissantes
- Distinction entre refus de soin, opposition, agressivité et trouble du comportement
- Caractéristiques des troubles du comportement dans les démences
- Démarche thérapeutique : grilles d'observation et analyse des facteurs déclenchants/aggravants (organiques, iatrogènes, environnementaux, psychologiques)

#### Après-midi

- Identification des symptômes psychologiques et comportementaux : apathie, désinhibition, agitation agressive, idées délirantes, hallucinations, comportements moteurs aberrants, troubles alimentaires, troubles du sommeil...
- Les conduites à tenir face aux troubles du comportement déficitaires

### Jour 2

#### Matin

- Les approches non médicamenteuses : techniques de soin et attitudes de communication face aux soins difficiles : opposition agressive au moment de la toilette, du repas, de la prise des médicaments, désinhibition...
- Les stratégies de diversion

#### Après-midi

- Les différentes interventions sur le comportement, la vie quotidienne, la cognition, activité motrice, communication
- Les outils d'évaluation des symptômes psychologiques et comportementaux : l'inventaire neuropsychiatrique version équipe soignante NPI-ES, l'échelle d'agitation Cohen -Mansfield
- Bilan de la formation

# Connaissance de la personne âgée : pour une meilleure prise en charge

La qualité de la prise en charge de la personne âgée en établissement médico-social est fortement liée à la connaissance qu'ont les professionnels de ce public. Problématiques liées au vieillissement et à la dépendance, besoins spécifiques de la personne âgée : les professionnels ont besoin de repères et d'outils pour adapter la prise en charge et l'accompagnement au quotidien dans l'établissement..

## Formatrice

Jennifer Meulnotte, psychologue clinicienne pour des services de soins au domicile et à la résidence médicalisée COS Jacques Barrot

## Objectifs pédagogiques

- Connaître et intégrer dans les modes de fonctionnement les problématiques posées par le vieillissement, la dépendance et ses répercussions
- Savoir évaluer les possibilités des personnes âgées pour ajuster leur prise en charge notamment en termes de socialisation, de communication et de relation
- Adapter ses attitudes en fonction des besoins de la personne âgée en s'appuyant notamment sur le soin relationnel
- Savoir s'appuyer sur les capacités pour stimuler la personne aux différents moments de la journée
- Savoir mettre en place des activités occupationnelles tout au long de la journée

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Réflexion sur des questions pratiques en groupe
- Débats d'idées à partir du visionnage de vidéos
- Études de cas, analyse des pratiques
- Mises en scène, jeux de rôles

## Durée

2 jours

## Public concerné

Infirmier, aide-soignant, agent des services hospitaliers, aide médico-psychologique, animateur, agent des services logistiques, auxiliaire de vie, conseiller en économie sociale et familiale, ergothérapeute, secrétaire d'accueil, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Vieillesse normale et pathologique sur le plan psychique et cognitif

- Le vieillissement du cerveau ; l'évolution du psychisme avec l'âge et ses mécanismes de défense ; les pathologies mentales ou neurologiques typiques qui peuvent apparaître au grand âge

#### La dépendance et ses répercussions sur la personne âgée

- Le vécu de la dépendance physique et psychique ; les manières dont la personne âgée peut répondre à cette dépendance dans la relation: par la dépression, la colère, l'emprise sur autrui, l'hyper contrôle, la confiance sereine...

#### Après-midi

#### Les besoins de la personne âgée en lien avec son contexte et son projet de vie

- Le respect et la prise en compte des besoins fondamentaux d'une personne âgée ; les priorités à donner selon les souhaits et les attentes de la personne

#### Le soin relationnel au quotidien

- Les manières de s'adresser à une personne âgée ; la place de la communication verbale et non verbale dans la relation

### Jour 2

#### Matin

#### Les capacités restantes et la stimulation aux différents moments de la journée

- Le repérage des possibilités d'autonomie des personnes âgées sur le plan moteur, cognitif, en matière de communication et de socialisation... dans les actes de la vie quotidienne : toilette, repas, déplacements... ; les outils d'évaluation des capacités restantes d'une personne âgée en fonction de sa profession

#### Après-midi

#### Les activités occupationnelles adaptées au public accueilli

- Les activités simples que l'on peut proposer aux personnes âgées ; l'adaptation des ateliers en fonction du type de dépendance des résidents : handicap physique, problèmes visuels, troubles cognitifs...

Qu'il s'agisse de propos agressifs ou de gestes violents exprimant la souffrance des usagers ou des troubles du comportement associés aux maladies, les professionnels sont parfois confrontés à des manifestations de violence. L'inquiétude et la culpabilité des familles peuvent aussi les conduire à des comportements d'agressivité envers les soignants.

## Formatrice

Nathalie Meistermann, psychologue clinicienne, résidence médicalisée COS Alice Guy, thérapeute familiale et hypnothérapeute

## Objectifs pédagogiques

- Différencier violence et agressivité, ne pas attribuer d'intention de nuire
- Mieux comprendre les racines de l'agressivité des personnes âgées pour mieux s'en distancier
- Prendre conscience de sa propre agressivité
- Apprendre à gérer les moments de tension et d'agressivité avec sang froid

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Exercices de réflexion en groupe et en individuel
- Analyse de cas issus de la pratique des participants
- Visionnage de vidéos
- Lecture d'articles
- Mise en situation et jeux de rôles
- Évaluation : questionnaire avant et après la formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout le personnel de l'établissement (accueil, personnel hôtelier, ergothérapeute, kinésithérapeute, animateur, aide-soignant, agent des services hospitaliers, accompagnant éducatif et social, infirmier, médecin etc.)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Présentation et recueil des attentes
- La violence et l'agressivité en général : réflexion autour de vidéos et de cas pratiques
- La violence et l'agressivité des personnes âgées : la dépression hostile du sujet âgé, la difficulté du travail de vieillir, le vieillissement pathologique, les troubles du comportement liés aux maladies neurocognitives
- L'auto-agressivité de personnes âgées : suicide et équivalents suicidaires
- La violence perçue des soins, de l'institution, au sein des équipes

#### Après-midi

- Les conséquences de la violence : la spirale agressive, le déplacement de l'agressivité, les contre-attitudes des soignants, l'épuisement professionnel
- Recueil des situations rencontrées, analyse de ces situations et reprise des réactions lors de mises en situation

### Jour 2

#### Matin

- Le positionnement individuel face à la violence : comment ne pas se sentir visé, comment réagir, comment se protéger ? Exercices de distanciation
- Le travail de groupe face à la violence : débriefing, analyse des pratiques, projet personnalisé

#### Après-midi

- Nouvelles mises en situation et jeux de rôles
- Introduction à la communication non violente.
- Exercices d'assertivité
- Évaluation de la formation

Du fait du vieillissement, normal ou pathologique, les réflexes se modifient, sont retardés... Manger, acte le plus commun de la vie, devient alors difficile. L'alimentation devient un acte de soins, où il est nécessaire de s'adapter à de nouvelles habitudes pour la préservation de la santé. Chaque professionnel a un rôle dans ces prises en charge : comprendre le lien entre la pathologie et la déglutition peut alors aider une équipe soignante à aborder le repas sans angoisse ou la rassurer sur sa pratique.

## Formatrice

Rachel Lorrain ou Lucie Remy, orthophonistes, COS CRF Divio

## Objectifs pédagogiques

Permettre à chacun :

- d'identifier les principaux enjeux d'une prise en charge des troubles de la déglutition ;
- de comprendre le processus de la déglutition, d'identifier les pathologies, les personnes à risque de troubles de la déglutition ;
- d'identifier les mécanismes de fausse route, savoir détecter les fausses routes ;
- de gérer la situation d'urgence ;
- de savoir comment adapter l'environnement, l'installation, la posture ;
- de connaître les différentes textures, leurs indications et les modes de préparation ;
- de faire le lien déglutition/nutrition, différencier régime/texture ;
- de mieux appréhender le rôle de chacun dans la prise en charge ;
- de favoriser une cohésion d'équipe autour du résident ;
- de pouvoir mieux informer le résident et son entourage ;
- d'identifier des actions d'amélioration à mener dans son établissement et envisager leur réalisation...

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande). Cette formation est disponible uniquement dans certaines zones. Nous consulter.  
Groupe maximum 12 personnes

## Contenu

### Jour 1

#### Théorie

- Physiologie : déglutition dite « normale »
- Physiopathologie
- Aspects généraux du vieillissement et retentissement sur l'alimentation (presbyphagie primaire, secondaire, tertiaire)
- Quelques tableaux cliniques (accident vasculaire cérébral, traumatisme crânien, sclérose en plaques, maladie de Parkinson, démence type Alzheimer, antécédents de cancer ORL, autres affections à risque...) - à adapter selon le public reçu dans la structure.

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels, vidéos
- Cas pratiques et mise en situation
- Produits alimentaires et nutritionnels en dégustation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout personnel associé à la prise des repas, cadre de santé, IDE, aide-soignant, accompagnement éducatif et social, aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale, agent des services hospitaliers, personnel de restauration, personnel médical

## Prérequis

Aucun

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 180 €/jour/personne

### Jour 2

#### Pratique

- Intervenants
- Bilan
- Aménagements
- Éducation du patient et/ou de l'entourage
- Vécu
- En cas d'urgence

#### Quizz

#### Dégustation (recettes, menus)

#### Débat « éthique »

Quel outil pour améliorer nos pratiques ?

Cette formation vise à proposer des outils aux équipes pour contribuer à soulager la souffrance de la personne en fin de vie en Ehpad et à mieux accompagner le résident en fin de vie et sa famille. La formation permettra de réfléchir à la démarche palliative conduite dans l'établissement et aux questions éthiques soulevées par ces problématiques.

## Formateur

Médecin spécialiste de la douleur, des soins palliatifs et de l'accompagnement de fin de vie, ayant exercé 4 ans comme médecin coordinateur au sein d'un réseau de soins palliatifs

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir les connaissances spécifiques à la démarche palliative en Ehpad
- Assurer une qualité institutionnelle de la fin de vie : aider l'équipe à accompagner le résident jusqu'au bout de sa vie en le maintenant sur son lieu de vie

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Débat
- Analyse de situations cliniques
- Jusqu'à 15 participants

## Durée

3 jours (2 jours + 1 jour) – Adaptable

## Public concerné

Médecin, personnel soignant, non soignant et toute personne concernée en établissement

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### La démarche palliative

- Définition
- Quelle prise en charge à mettre en œuvre dans une visée de confort ?

### La douleur

- Les deux types de douleur
- Évaluation de la douleur
- Prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse

### Autres symptômes pouvant accompagner la fin de vie :

complications respiratoires, digestives, neurologiques...  
Description et prise en charge

### La souffrance morale

- Comment l'entendre ?
- Comprendre le syndrome de glissement, la confusion, l'anxiété et la dépression...
- Quelle réponse médicamenteuse et non médicamenteuse ?

### L'accompagnement du résident et son entourage

**Questions éthiques liées à la fin de vie :** sédation, demandes d'euthanasie, refus de traitement ou de soin, ou inversement soins disproportionnés, directives anticipées, etc.

### Le moment de la mort

- Les différentes phases de la fin de vie
- Quelle prise en charge pour améliorer le confort du malade ?
- Le rôle et la place de chacun

### L'immédiat après la mort

- L'annonce du décès
- L'accueil des proches

### Les pratiques institutionnelles en matière

**d'accompagnement des personnes en fin de vie :**  
coordination et projet d'équipe autour de la fin de vie

La prise en charge des troubles psychiques des personnes âgées en établissement est particulièrement délicate pour le personnel. Souvent mal connus dans leurs manifestations et leurs répercussions, ces troubles nécessitent la mise en place d'un accompagnement et d'outils permettant de mieux les appréhender et de proposer des réponses adaptées. Cette formation sera l'occasion pour les professionnels d'échanger autour des enjeux éthiques que pose la prise en charge des personnes âgées atteintes de troubles psychiques.

## Formateur

Psychiatre, spécialiste du sujet âgé

## Objectifs pédagogiques

- Appréhender et mieux identifier les différents troubles psychiques
- Améliorer l'accompagnement des personnes âgées présentant des pathologies mentales et de leurs proches

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Étude de cas cliniques
- Travaux d'intersession

## Durée

3 jours (2 + 1 jour environ 1 mois plus tard)

## Public concerné

Équipe soignante, personnel paramédical, tout professionnel intervenant auprès des personnes âgées présentant des troubles psychiques

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Introduction à la thématique

- Le vieillissement « normal » et la définition des troubles psychiques
- L'entrée en institution
- Le vieillissement des patients présentant des pathologies psychiatriques chroniques et le vieillissement des handicapés mentaux
- L'apparition de troubles psychiques chez des patients jusque-là sans antécédents

#### Description des troubles psychiques chez le sujet âgé

- Les troubles du sommeil
- Les troubles du comportement alimentaire, les addictions
- Agitation
- Les troubles anxieux
- Dépression et suicide
- Idées délirantes et hallucinations

### Jour 2

#### Étiologie et évolution des troubles psycho comportementaux au cours des pathologies neurodégénératives

- Les conséquences des troubles pour le patient
- Le retentissement des troubles sur l'entourage familial et institutionnel

### La prise en charge

- La littérature et les recommandations
- Les approches non médicamenteuses
- Les médicaments

#### Des questions spécifiques

- Handicap psychique et handicap mental
- Le vieillissement des malades mentaux et leur accueil en institution
- Le vieillissement des handicapés mentaux et leur accueil en institution

### Jour 3

La troisième journée de formation permettra, environ un mois et demi plus tard, de revisiter les notions avec des cas concrets et d'échanger sur les travaux d'observation donnés pendant l'intersession.

En établissement, la vie affective, la sexualité des personnes âgées pose un certain nombre de questions et suscite parfois des réactions fortes chez d'autres résidents, des familles ou des soignants. Différentes exigences, en partie contradictoires, sont à concilier : respecter la vie privée et l'intimité des résidents, tenir compte de la pathologie du résident dont la désinhibition peut faire partie, préserver la vie en collectivité, les soins etc. Cette formation apportera des clés de réflexion et des outils sur ces questions : quoi accepter/ tolérer, comment intervenir pour protéger, comment échanger en équipe sereinement sur ces sujets, comment mener une réflexion éthique.

## Formateur

Walter Deumer, psychologue, formateur-consultant

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre et mieux appréhender les comportements affectifs et sexuels de la personne âgée.
- Permettre aux participants d'aborder et d'échanger sur leurs questionnements en ce qui concerne leurs valeurs, leurs émotions et sur des situations rencontrées Aborder des aspects psychologiques, juridiques et pratiques : comment concilier les droits et libertés des résidents, l'obligation de protéger la personne âgée vulnérable et les exigences et contraintes de la vie en collectivité ?

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Échange d'expériences et de pratiques professionnelles
- Études de cas, analyse
- Apports théoriques
- Évaluation écrite et orale de la formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels travaillant en établissement médico-social accueillant des personnes âgées, notamment en Ehpad

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### La vie affective et la sexualité de la personne âgée

- Les manifestations
- Le vieillissement « normal » et le vieillissement « pathologique »
- La demande et les attentes affectives de certains résidents en institution

**Études de cas, préparées en petits groupes** (les thèmes seront précisés en fonction des attentes exprimées) :

- Préserver l'intimité, la vie privée en institution
- Le libre consentement/ protéger des personnes vulnérables contre des agressions sexuelles
- La jalousie
- Soins et sexualité de la personne âgée

#### Le cadre de la sexualité

- Respecter les choix du résident et sa vie privée
- Libre consentement/ interdiction de la violence
- La sexualité se passe à l'abri des regards de tierces personnes
- La sexualité : une relation d'amour

### Jour 2

#### Le point de vue des soignants

- Leur ressenti, leurs valeurs, questions pratiques
- Les attitudes du personnel pour aborder certains comportements « ambigus » de résidents vis-à-vis d'autres résidents et du personnel lui-même
- Séparer soins et sexualité

#### Comment communiquer avec les familles

- Quoi dire ?
- Quoi ne pas dire ?
- Quoi répondre ?

#### La réflexion en équipe pluridisciplinaire

- Faire surgir une parole
- Donner du sens
- Élaborer des réponses

#### Les notions de respect et d'éthique dans la relation professionnelle avec les résidents

- Quand différentes lois ou valeurs professionnelles sont en contradiction : susciter une réflexion éthique dans un groupe de travail pluridisciplinaire.



# APPROCHE DU HANDICAP ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

• Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes Niveau 1 .....	36
• Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes Niveau 2 .....	37
• Mieux appréhender handicap psychique et vieillissement .....	38
• L'accompagnement de la vie amoureuse et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap dans les établissements.....	39
• Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap.....	40
• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition chez la personne polyhandicapée .....	41
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements et professionnels de rééducation/réadaptation</b>	
• Améliorer la prise en charge du patient âgé en rééducation-réadaptation.....	42
• Infirmiers en rééducation-réadaptation : rôles et spécificités .....	43
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements et professionnels de MAS et FAM</b>	
• Accompagnement de la perte d'autonomie et de la fin de vie en MAS/FAM .....	44
• Accompagner des adultes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme : connaître pour comprendre, comprendre pour agir .....	45
<b>Formations adaptées spécifiquement aux établissements de rééducation professionnelle et formation</b>	
• Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner dans les pratiques de formation et d'insertion professionnelle .....	46

Cette formation permettra aux professionnels au contact de personnes handicapées vieillissantes de mieux comprendre et maîtriser les effets du vieillissement sur ces populations, de maîtriser le cadre juridique et de renforcer leurs capacités d'aide et de soutien.

## Formatrice

Andrée Eddi-Valat, psychologue clinicienne, ancienne directrice d'établissement médico-social, consultante et formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Permettre aux personnels travaillant auprès d'adultes handicapés âgés ou vieillissants de mieux situer et comprendre les problématiques du vieillissement auxquels ils sont confrontés
- Favoriser le travail en équipe pluridisciplinaire et la continuité des soins
- Harmoniser les pratiques professionnelles

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Utilisation de supports visuels
- Recommandations de l'ANESM
- Apports théoriques étayés par des exemples concrets issus de l'expérience professionnelle des stagiaires et du formateur
- Études de cas
- Évaluation des apports formatifs en fin de session
- Un support pédagogique sera remis à chaque participant

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout le personnel de l'établissement concerné  
Jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

*NB. Un niveau 2 de cette formation est proposé par l'IFCOS au catalogue. En fonction des besoins de l'établissement, un programme sur-mesure peut-être élaboré à partir des thématiques des 2 niveaux de la formation.*

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

##### La connaissance du vieillissement

- Appréhender handicap mental, psychique et vieillissement
- Le vieillissement physique et psychique
- Le vieillissement pathologique
- Le vieillissement induit par un handicap secondaire évolutif
- Les facteurs en jeu dans la mémoire, la perception, l'attention, l'oubli. Les différentes étapes de la désorientation temporo-spatiale (le modèle de Naomi Feil)
- La démence, la maladie d'Alzheimer
- Le vécu des pertes et le deuil de la personne âgée et handicapée, de la famille
- La question de l'estime de soi et de l'identité

#### Après-midi

##### Le handicap

- Définition
- Les causes
- La déficience intellectuelle
- Les troubles moteurs
- Les troubles sensoriels
- Autres troubles répandus
- La douleur
- La vie de relation des personnes handicapées
- La communication

### Jour 2

#### Matin

##### Les principes fondamentaux de la loi du 02/01/02

- Les droits affirmés pour l'utilisateur et son ayant-droit
- L'exigence de démarche qualité et d'auto-évaluation
- La nouvelle forme de responsabilité contractuelle
- Les principaux objectifs de la loi du 11 février 2005
- La tarification
- L'allocation personnalisée à l'autonomie (APA)
- Les mesures de protection

#### Après-midi

##### Les émotions

- Les émotions réactionnelles
- Les émotions disproportionnées
- La gestion des émotions

##### Les troubles du comportement

- Comment les repérer et les comprendre
- Le lien avec l'anxiété et l'anxiété
- Violence et agressivité
- Vulnérabilité
- La prévention de l'agressivité

Dans la continuité de la formation « Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes – niveau 1 », cette formation propose des éclairages et outils complémentaires.

## Formatrice

Andrée Eddi-Valat, psychologue clinicienne, ancienne directrice d'établissement médico-social, consultante et formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Permettre aux personnels travaillant auprès d'adultes handicapés âgés ou vieillissants de mieux situer et comprendre les problématiques du vieillissement auxquels ils sont confrontés
- Favoriser le travail en équipe pluridisciplinaire et la continuité des soins
- Harmoniser les pratiques professionnelles

## Prérequis

Cette formation complète le programme « Pour un accompagnement de qualité des personnes handicapées vieillissantes – Niveau 1 »

## Format

Formation intra-établissement  
Jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout le personnel de l'établissement concerné  
Jusqu'à 15 participants

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Utilisation de supports visuels
- Apports théoriques étayés par des exemples concrets issus de l'expérience professionnelle des stagiaires et du formateur
- Recommandations de l'ANESM
- Études de cas
- Evaluation des apports formatifs en fin de session
- Un support pédagogique sera remis à chaque participant

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### Le travail de prévention de certains risques physiques et psychologiques liés au vieillissement

- La déshydratation : causes et conséquences. Conduites à tenir pour l'éviter
- La malnutrition : définition, causes, fréquence, évaluation. Le travail autour de repas
- Les insomnies : physiologie du sommeil, variation avec l'âge, la prévention des troubles du sommeil
- L'incontinence : physiologie, éléments psychologiques, prise en charge
- Les chutes : causes, différents types de chutes composantes psychologiques
- La dépression : les pertes, les phases du deuil, ses variantes pathologiques
- La douleur physique : la reconnaître, l'évaluer, la traiter

### Après-midi

#### La relation d'aide auprès des personnes vieillissantes en situation de handicap

- Les différents vecteurs et supports de la relation d'aide
- Les attitudes et les comportements à favoriser
- Les attitudes de porter
- Les notions de juste distance, d'espace contenant, de respect des limites
- L'empathie, l'écoute active, la reformulation

#### Le comportement est la réponse à un besoin

- Les besoins selon Maslow
- Besoins et désirs
- Analyse psycho-comportementale des besoins

### Jour 2 - Matin

#### Le projet d'accompagnement

- Élaborer et construire un projet d'accompagnement en équipe
- Objectifs, étude et analyse des besoins
- Le suivi du projet et son évaluation
- Projet de vie pour la fin de vie, quel soutien pour la personne handicapée et sa famille

#### Les relations aux familles

- Prendre en compte l'histoire familiale
- Aider au maintien des liens familiaux
- Être à l'écoute des familles, les associer à la démarche de soin et d'animation
- Les soutenir dans l'accompagnement de leur parent

### Après-midi

#### Les limites de l'accompagnement

- Réflexions sur le vieillissement et l'accompagnement des personnes handicapées
- Comment aborder l'angoisse de l'avenir ?
- Comment aider la personne handicapée à trouver sa place ?
- Comment solliciter la famille et favoriser le partenariat ?
- Quelle place pour les projets, les soins spécifiques ?
- Quelles répercussions sur l'accompagnement en fin de vie et de la mort en institution ?
- Quelles répercussions sur le vécu des professionnels ?

Dans l'objectif de proposer un accompagnement adapté en établissement médico-social, cette formation permettra aux professionnels au contact de personnes vieillissantes et présentant un handicap psychique de mieux comprendre les effets du vieillissement sur ces populations et de renforcer leurs capacités d'aide et de soutien.

## Formateur

Edouard Bertaud, psychologue clinicien, psychanalyste

## Objectifs pédagogiques

- Étudier la spécificité du handicap psychique vieillissant
- Donner sens à des situations et attitudes a priori peu compréhensibles
- Améliorer les accompagnements et les réponses institutionnelles

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Travail en petits groupes
- Échanges autour de situations concrètes

## Durée

2 jours

## Public concerné

Intervenant auprès des personnes présentant des troubles psychiques en établissement médico-social (Ehpad, MAS et FAM)  
Jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

- Appréhender handicap psychique et vieillissement
- Approche du handicap psychique, éléments de psychopathologie : les grands tableaux cliniques (troubles de l'humeur, le groupe des schizophrénies, paranoïa...), structure et mécanismes (délire, hallucination, projection, clivage...)
- Le vieillissement et ses conséquences pour les personnes en situation de handicap psychique : espérance de vie, les notions de chronicité des troubles et de stabilité
- Les moments de crise : la question du partenariat, des modes d'hospitalisation et de la dangerosité.
- Indications sur les traitements médicamenteux
- La clinique spécifique du handicap psychique vieillissant
- La question des symptômes dits négatifs, apragmatisme, délire des négations et syndrome de méconnaissance systématique

### Jour 2

- L'accompagnement au quotidien dans l'établissement des personnes vieillissantes en situation de handicap psychique
- Travail à partir de situations concrètes de l'établissement sur les thématiques suivantes : l'accueil
- La vie quotidienne dans ses liens avec le rapport au corps, l'oralité, l'acceptation des soins
- « Être chez soi » : la question du lieu de vie
- Le projet personnalisé : un outil pour la relation
- Les animations et activités auprès des personnes vieillissantes en situation de handicap

Cette formation vise à réaliser un changement de paradigme dans les institutions. Les apports de connaissances et d'outils permettent, ensuite, aux participants une meilleure prise en compte et un meilleur accompagnement à la vie amoureuse et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap en établissement.

## Formateurs

Formateurs spécialistes de la question de l'accompagnement de la vie amoureuse et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap, CRÉDAVIS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître et prendre en compte les droits des usagers en matière de vie amoureuse/vie sexuelle
- Promouvoir la bientraitance dans les pratiques de l'établissement au quotidien en lien avec l'accompagnement de la vie amoureuse et/ou sexuelles des personnes en situation de handicap

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

## Prérequis

Aucun

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

En fonction du type d'établissement et de la population accueillie, le contenu de la formation pourra être modulé.

- Analyse de la demande institutionnelle et des attentes des participants
- Apports théoriques sur la sexualité: apports socio-historiques, représentations, affects, imaginaire social, constructions identitaires)
- Apports juridiques
- Mise en situation
- Analyses de cas pratiques
- Exercices de réflexion individuels et en groupes
- Évaluation orale collective et individuelle par questionnaire

## Durée

3 jours (+ 1 jour en option)

## Public concerné

Tout salarié d'un établissement accueillant des personnes en situation de handicap  
15 participants maximum

## Contenu

### Jour 1 - Matin

- Présentation réciproque, recueil des attentes des participants
- Présentation de la formation et ajustements en fonction des questions et difficultés rencontrées par les participants dans leurs pratiques
- Apports théoriques sur la sexualité: apports socio-historiques, représentations, affects, imaginaire social, constructions identitaires

### Après-midi

- Sexualité : que dit la loi ? Apprendre ce qui est légalement autorisé ou interdit en matière de sexualité grâce au quizz : « Le code de la sexualité »
- Les freins liés à la thématique de la sexualité
- Manque d'éducation - Fantasme de la débauche et de la contagion - Tabou - Difficultés à penser sa propre sexualité, la sexualité d'autrui et d'autant plus la sexualité des personnes en situation de handicap - Lien sexualité et procréation - Les violences liées à la sexualité

### Jour 2 - Matin

- La dimension sexuelle des personnes en situation de handicap : Un changement de paradigme. Comment passer de « Considérer la sexualité comme étant problématique » à « prendre en compte la sexualité dans ses missions professionnelles » grâce à l'identification des fondamentaux de la prise en compte ainsi que des différents textes spécifiques (OMS, ONU, ...) qui viennent appuyer ce changement, juridiquement, éthiquement et moralement

### Après-midi

- État des lieux de l'établissement (freins/avancées/perspectives) sur les pratiques d'accompagnement de la vie amoureuse et de la vie sexuelle des personnes en situation de handicap
- Travail avec le projet d'établissement autour de ces pratiques : première réflexion de pistes d'améliorations

### Jour 3 - Matin

- Travail sur les ressentis et les émotions de chaque participant face à des situations difficiles liées à la sexualité rencontrées durant leurs pratiques professionnelles
- Travail sur des situations de cas grâce à une méthodologie d'analyse et des mises en situation qui aide à la prise de recul

### Après-midi

- Travail sur des situations de cas, grâce à une méthodologie d'analyse et des mises en situation qui aide à la prise de recul
- Conclusion et bilan de ces 3 jours de formation

### Jour 4 (optionnel)

- À partir des besoins spécifiques de l'établissement : nous proposons une formalisation des pratiques des professionnels concernant la sexualité via l'élaboration de textes institutionnels tels qu'une charte ou encore un guide de bonnes pratiques. Cette formalisation servira de ressource commune à l'ensemble des professionnels de l'établissement.

Les professionnels sont parfois confrontés à des manifestations de violence. Propos agressifs et gestes violents peuvent être engendrés par la souffrance des personnes accueillies, les manifestations de certaines pathologies ou encore la vie en collectivité. Les familles peuvent également avoir des comportements agressifs par inquiétude, culpabilité et désarroi.

## Formatrice

Nathalie Meistermann, psychologue clinicienne, résidence médicalisée COS Alice Guy, thérapeute familiale et hypnothérapeute

## Objectifs pédagogiques

- Différencier violence et agressivité, ne pas attribuer une intention de nuire
- Mieux comprendre les racines de l'agressivité des usagers/résidents pour mieux s'en distancier
- Prendre conscience de sa propre agressivité
- Apprendre à gérer les moments de tension et d'agressivité avec sang froid

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)
- Exercices de réflexion en groupe et en individuel
- Analyse de cas issus de la pratique des participants
- Visionnage de vidéos
- Lecture d'articles
- Mise en situation et jeux de rôles
- Évaluation : questionnaire avant et après la formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout le personnel de l'établissement (accueil, personnel hôtelier, ergothérapeute, kinésithérapeute, animateur, aide-soignant, agent des services hospitaliers, accompagnant éducatif et social, chef de service éducatif, infirmier, médecin, etc.)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Présentation et recueil des attentes
- La violence et l'agressivité en général : réflexion autour de vidéos et de cas pratiques
- La violence et l'agressivité dans le soin : comprendre la violence des patients, le vécu du handicap, les troubles du comportement comme symptômes de la maladie (Huntington, AVC, autisme, polyhandicap, etc.)
- L'agressivité et la colère comme protection contre l'effondrement dépressif
- L'auto-agressivité des patients : mutilations, suicides, équivalents suicidaires

#### Après-midi

- La violence potentielle du soin, de l'institution et les tensions au sein des équipes
- Les conséquences de la violence : la spirale agressive, le déplacement de l'agressivité, les contre-attitudes des soignants, l'épuisement professionnel
- Recueil des situations rencontrées, analyse de ces situations et reprise des réactions lors de mises en situation

### Jour 2

#### Matin

- Le positionnement individuel face à la violence : comment ne pas se sentir visé(e), comment réagir, comment se protéger. Exercices de distanciation
- Le travail de groupe face à la violence : débriefing, analyse des pratiques, projet personnalisé. Réflexion autour des incidents incluant l'utilisateur et sa famille dans une alliance thérapeutique

#### Après-midi

- Nouvelles mises en situation et jeux de rôles
- Introduction à la communication non violente. Exercices d'assertivité.
- Évaluation de la formation

# Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition chez la personne polyhandicapée

Chez la personne polyhandicapée, suite à certaines pathologies, les réflexes sont perturbés, retardés, abolis... Manger, acte le plus commun de la vie, devient alors impossible ou difficile. L'alimentation devient alors un acte de soins, d'adaptation à de nouvelles habitudes pour la préservation de la santé. Chaque professionnel a un rôle dans ces prises en charge : comprendre le lien entre la pathologie et la déglutition peut alors aider une équipe soignante à aborder le repas sans angoisse ou la rassurer sur sa pratique.

## Formatrice

Rachel Lorrain ou Lucie Remy, orthophonistes, COS CRF Divio

## Objectifs pédagogiques

Permettre à chacun :

- d'identifier les principaux enjeux d'une prise en charge des troubles de la déglutition ;
- de comprendre le processus de la déglutition, d'identifier les pathologies, les personnes à risque de troubles de la déglutition ;
- d'identifier les mécanismes de fausse route, savoir détecter les fausses routes, de gérer la situation d'urgence ;
- de savoir comment adapter l'environnement, l'installation, la posture... ;
- de connaître les différentes textures, leurs indications et les modes de préparation ;
- de faire le lien déglutition/nutrition, différencier régime/texte ;
- de mieux appréhender le rôle de chacun dans la prise en charge ;
- de favoriser une cohésion d'équipe autour du résident ;
- de pouvoir mieux informer le résident et son entourage ;
- d'identifier des actions d'amélioration à mener dans son établissement et envisager leur réalisation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout personnel associé à la prise des repas, cadre de santé, IDE, aide-soignant, accompagnement éducatif et social, aide médico-psychologique, auxiliaire de vie sociale, agent des services hospitaliers, personnel de restauration, personnel médical

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels, vidéos
- Cas pratiques et mise en situation
- Produits alimentaires et nutritionnels en dégustation

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande). Cette formation est disponible uniquement dans certaines zones. Nous consulter.  
Groupe de 12 personnes maximum.

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Théorie

- Physiologie : déglutition dite « normale »
- Genèse de la déglutition
- Physiopathologie
- Relation entre la motricité bucco faciale et la motricité globale
- Quelques tableaux cliniques (I.M.C. / I.M.O.C., polyhandicap, Trouble du Spectre Autistique, Trisomie 21, Epilepsie, pathologies vasculaires, traumatisme crânien, autres affections...) - à adapter selon le public reçu dans la structure

### Jour 2

#### Pratique

- Intervenants
- Bilan
- Aménagements
- Cas particulier du polyhandicap
- Éducation du patient et/ou de l'entourage
- Vécu
- En cas d'urgence

#### • Quizz

#### • Dégustation (recettes, menus)

#### • Débat « éthique »

#### • Quel outil pour améliorer nos pratiques ?

# Améliorer la prise en charge du patient âgé en rééducation-réadaptation

Cette formation permettra au personnel médical et soignant des établissements de rééducation et de réadaptation de mieux prendre en compte les pathologies spécifiques aux personnes âgées dans leur accompagnement.

## Formateur

Médecin-gériatre

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les problématiques posées par le vieillissement pour adapter la prise en charge du patient âgé en CMPR/CRF (centre de médecine physique et de réadaptation/centre de rééducation fonctionnelle)
- Dépister les risques spécifiques inhérents au processus de vieillissement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Étude de situations cliniques
- Échanges
- Jusqu'à 15 participants

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout le personnel soignant et médical

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

**L'établissement concerné adaptera et sélectionnera les thèmes à aborder lors de la journée en fonction de ses besoins spécifiques parmi ceux proposés ci-après :**

- Évaluation gériatrique standardisée
- Chutes de la personne âgée
- Douleurs et échelles d'évaluation
- Dénutrition
- Iatrogénie et syndrome confusionnel aigu
- Prévenir et gérer les troubles psycho-comportementaux
- Démences
- Syndrome de fragilité
- Insuffisance cardiaque du sujet âgé

La réadaptation médicale place le patient, en situation de handicap, au cœur d'une équipe pluri professionnelle travaillant dans le même sens : l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de soin et d'un projet de vie. Alors même que cette discipline est peu enseignée au cours des études d'IDE, l'approche des soins infirmiers dans un service de MPR (Médecine Physique et Réadaptation) a une dimension particulière. Les valeurs soignantes, la bientraitance, qui sont des notions qui ne peuvent aujourd'hui être dissociées des pratiques de soins, y prennent encore plus de sens. Ainsi l'infirmier en MPR doit avoir des compétences spécifiques tant sur la discipline et les soins prodigués que sur la posture particulière à avoir au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

### Formateurs

- Dr Thierry Albert, médecin chef d'établissement, Sophie Rendolet, psychologue clinicienne, COS CMPR de Bobigny
- Pauline Cousin, ergothérapeute, Adeline Guibert, neuropsychologue, Stéphanie Piot, cadre de santé infirmier COS CRRF Pasteur
- Anne-Sophie Guilleminot ou Lucie Remy, orthophonistes COS CRF Divio
- Virginie Pacot-Lowicki, responsable service social, COS CRF Divio

### Objectifs pédagogiques

La formation permettra aux participants :

- d'envisager leur mission de soins et d'éducation dans une approche bio-psycho-sociale de la personne en situation de handicap ;
- de mieux s'approprier les concepts de rééducation, de réadaptation et de réinsertion ;
- d'intégrer le rôle spécifique de l'IDE en réadaptation médicale ;
- d'approfondir les connaissances des différentes pathologies rencontrées en MPR et des soins infirmiers qui s'y rattachent ;
- d'appréhender les aspects psychologiques liés à la prise en charge ;
- d'approfondir l'approche du travail pluri-professionnel ;
- d'améliorer les compétences de compréhension, de suivi et soutien du patient ;
- d'identifier les risques et de les prévenir.

## Contenu

### MODULE 1 - Rôles et responsabilités de l'IDE en MPR et approche globale (1/2 journée)

- Présentation de la formation, retour sur les questionnaires d'autoévaluation DPC
- Identifier les domaines d'intervention spécifiques de l'infirmier en MPR et se situer dans le projet thérapeutique
- Focus sur les rôles (coordination, relais, éducation, prévention, relationnel) de l'IDE en rééducation-réadaptation
- Enjeux et outils de la démarche interdisciplinaire en rééducation-réadaptation

### MODULE 2 - Les aspects psychologiques de la prise en charge (1/2 journée)

- Complexité du comportement humain
- Spécificités du contexte de rééducation
- Spécificités de la relation thérapeutique

### MODULE 3 - Soins infirmiers en rééducation : pathologies les plus fréquentes en service de MPR (1 jour)

- Les spécificités des pathologies prises en charges en MPR : physiopathologie, grands syndromes cliniques, principales déficiences et complications médicales
- Accidents vasculaires cérébraux, lésions médullaires, sclérose en plaques, maladie de Parkinson, lésions cérébrales traumatiques, pathologies des nerfs périphériques, pathologies ortho-traumatologiques du rachis et des membres, état végétatif et pauci-relationnel

### MODULE 4 - Troubles cognitifs et comportementaux suite à une lésion cérébrale et postures de soin (1/2 journée)

- La neuropsychologie : définition, population de patients vus en neuropsychologie
- L'évaluation neuropsychologique, tests utilisés
- Troubles cognitifs et comportementaux fréquents suite à une lésion cérébrale, postures de soin et pistes pour s'adapter, manifestation des troubles dans la vie quotidienne

### Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation. Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Étude de situations cliniques
- Jusqu'à 15 participants

Un travail d'intersession sera demandé aux stagiaires et restitué en module évaluatif.

### Durée

6 jours (42 h) : trois cycles de 2 jours sur une durée maximale de 4 mois

### Public concerné

Infirmiers exerçant ou étant amenés à exercer en service de médecine physique et de réadaptation ou en établissement SSR

### Prérequis

Être titulaire du diplôme d'État d'infirmier

### Format

Formation inter-établissement (possibilité de mise en œuvre en intra-établissements en fonction de la demande)

### Prix

INTER : 180 €/jour/personne, soit 1 080 € le cycle entier

### MODULE 5 - Troubles de la parole, du langage et de la déglutition suite à une lésion cérébrale et postures de soin (1/2 journée)

- Trouble de la parole, du langage et de la communication suite à une lésion cérébrale
- Trouble de la déglutition d'origine neurologique

### MODULE 6 - Le handicap et la réadaptation (1 jour)

- Le concept de handicap
- Prise en charge interprofessionnelle de la dépendance
- L'accès aux aides techniques
- Adaptation de l'environnement et prise en compte de l'entourage pour l'organisation de la sortie

### MODULE 7 - Module d'approfondissement sur la thématique « Soins infirmiers en rééducation : prérequis et spécificités des soins en fonction des différentes pathologies reçues » (1/2 journée)

- Retour sur les pathologies abordées – exemples pratiques
- Questions - réponses
- Bilan intermédiaire de la formation

### MODULE 8 - Les interrelations service infirmier/ service social (1/2 journée)

- Le métier d'assistant de service social : définition et missions
- Les droits d'une personne en situation de handicap : les problématiques les plus fréquemment rencontrées, l'accès aux droits, la Maison Départementale des Personnes Handicapées, la démarche précoce d'insertion, unité de réinsertion professionnelle COMETE
- Le travail en pluridisciplinarité : l'organisation de la sortie d'hospitalisation, les interrelations service social/infirmiers

### MODULE ÉVALUATIF (1/2 journée)

Cette formation vise à proposer des outils aux équipes pour contribuer à améliorer la qualité de vie des résidents en perte d'autonomie/fin de vie en MAS. La formation permettra de réfléchir à la démarche conduite dans l'établissement autour de cet accompagnement et aux questions éthiques soulevées par ces problématiques.

## Formatrice

Médecin spécialiste de douleur, soins palliatifs et accompagnement de fin de vie

## Objectifs pédagogiques

- Améliorer la qualité de vie et la prise en charge des résidents en perte d'autonomie/en fin de vie.
- Démarche institutionnelle autour de la fin de vie en MAS/FAM : améliorer le travail en équipe autour du résident

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Étude de situations cliniques
- Jusqu'à 15 participants

## Durée

2 jours

## Public concerné

Médecin, personnel soignant, non soignant et toute personne concernée en établissement

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Mettre du sens sur le contexte spécifique de perte d'autonomie et de la fin de vie d'une personne en situation de handicap

#### La douleur

- Les deux types de douleur
- Évaluation de la douleur
- Prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse

#### Autres symptômes en MAS/FAM

Complications respiratoires, digestives, neurologiques... description et prise en charge

#### La souffrance morale

- Comment l'entendre ?
- Comprendre le syndrome de glissement, la confusion, l'anxiété et la dépression, etc.
- Quelles réponses médicamenteuses et non médicamenteuses ?

#### Questions éthiques soulevées dans le contexte de la perte d'autonomie et de la fin de vie (proportionnalité des soins, demande d'euthanasie, etc.)

#### Les pratiques institutionnelles et l'accompagnement des besoins spécifiques de la personne en perte d'autonomie et/ou en fin de vie

Accompagner des personnes avec autisme nécessite de comprendre les spécificités de leur fonctionnement. Le style cognitif des adultes avec autisme est tout à fait singulier : le comprendre est le pré-requis pour adapter les interventions quotidiennes et garantir une qualité de vie satisfaisante aux personnes.

## Formatrice

Lydie Gibey, psychologue, directrice d'établissement

## Objectifs pédagogiques

- Connaître et comprendre les particularités des personnes avec autisme en s'appuyant sur l'état des connaissances validées/recommandées
- Identifier les principales approches et techniques d'intervention recommandées et acquérir des connaissances sur leurs possibles articulations

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation (sur demande, voir chapitre « Le DPC », p. 6)

- Apports théoriques
- Exercices de réflexion en groupe et en individuel
- Analyse de cas issus de la pratique des participants
- Visionnage de vidéos
- Évaluation : questionnaire avant et après la formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Intervenants auprès des personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme en établissement médico-social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 – Connaître pour comprendre

#### Matin

- Présentation et recueil des attentes
- Histoire de l'évolution des concepts
- Définition et spécificités des TSA
- Témoignages d'adultes avec autisme
- Les particularités de fonctionnement et les spécificités (cognitives, de la communication, au plan émotionnel, au plan sensoriel et moteur)

#### Après-midi

- Présentation et points clés des recommandations de bonnes pratiques de l'Anesm et de l'HAS
- Prérequis pour mettre en œuvre un accompagnement de qualité

### Jour 2 – Comprendre pour agir

#### Matin

- Évaluer les troubles du spectre de l'autisme pour construire le projet personnalisé d'accompagnement
- La communication chez les personnes avec autisme / présentation des différentes interventions
- Présentation des approches TEACCH et ABA

#### Après-midi

- Les comportements-défis : de quoi parle-t-on ?
- Sensibilisation à la gestion des comportements défis

# Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner dans les établissements de formation et d'insertion professionnelle

L'accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques dans les établissements de formation et d'insertion professionnelle est un facteur important de la réinsertion sociale de ces personnes et au-delà, de leur devenir. Les difficultés spécifiques que présentent ces personnes, souvent mal connues ou mal comprises, requièrent une appréciation de la nature de ces difficultés et des réponses adaptées. Les données de la recherche sont très encourageantes quant au potentiel d'adaptation au travail de ces personnes, à condition qu'elles puissent bénéficier d'un soutien approprié.

## Formateur

Dr Bernard Pachoud, psychiatre, professeur des universités en psychologie à l'Université Paris Diderot

## Objectifs pédagogiques

- Distinguer les troubles mentaux courants des troubles mentaux sévères et persistants qui entraînent un handicap, dit « handicap psychique »
- Disposer des repères pour apprécier la nature des troubles mentaux (appréciation diagnostic) et leurs conséquences sur la vie quotidienne
- Connaître les conduites à tenir dans les situations de crise et les mesures à prendre pour éviter ou limiter ces situations de crise
- Informations sur les traitements, leurs effets secondaires, leur impact sur les capacités d'apprentissage
- Optimiser l'accueil des personnes présentant des troubles psychiques et identifier les indices d'un mal-être
- Favoriser la visée du rétablissement de ces personnes et promouvoir la restauration de leur pouvoir de décider et d'agir (empowerment)

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès des personnes présentant des troubles psychiques

## Contenu

### Jour 1

- Repères sur la nature des troubles psychopathologiques (distinction des troubles mentaux courants, et des troubles mentaux sévères et persistants, en particulier la schizophrénie et les troubles bipolaires)
- La stigmatisation des troubles mentaux : changer de regard
- Savoir déceler et prévenir une décompensation : indicateurs de mal-être et de risques de décompensation
- Indications sur les traitements en cours et l'organisation de la prise en charge, coordination avec l'équipe de soins

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Initiation à la psychopathologie (pour évaluer les troubles et les moments de déstabilisation)
- Synthèse des données de la recherche sur les déterminants de la réinsertion professionnelle de ce public
- Les données de la recherche sur les pratiques visant l'accès à l'emploi, puis le maintien en emploi
- Échanges à partir de situations concrètes, notamment ayant posé problème
- Bibliographie

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements en fonction de la demande)

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

### Jour 2

- La notion de handicap psychique
- Améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes présentant des troubles psychiques : travail à partir de situation réelles
- Le travail comme facteur de rétablissement personnel et social des personnes présentant des troubles psychiques
- Les déterminants du retour à l'emploi (données de la recherche)
- Les facteurs qui conditionnent le maintien en emploi (modalités de soutien possibles après l'intégration en emploi)



## PRÉCARITÉS - MIGRATIONS

• Accompagner le savoir-habiter : mieux appréhender la dimension psychique .....	48
• Addictions : mieux connaître et accompagner en établissement .....	49
• Alcoolisation, précarité et désocialisation .....	50
• Droit des étrangers, droit d'asile : fondamentaux et évolutions .....	51
• Droit sociaux des étrangers .....	52
• Femmes et migrations : risques psychopathologiques, santé et précarité .....	53
• Les migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est : enjeux, problématiques accompagnement.....	54
• Les pratiques professionnelles à l'épreuve de l'agressivité et de la violence .....	55
• L'accueil du public difficile en CHRS : faire face au stress, assurer la sécurité.....	56
• Psychotraumatisme et exils : repères et outils pour les professionnels .....	57
• Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner en établissement social .....	58

Cette formation s'adresse à tous les praticiens issus du médico-psycho-social, les chargés des projets et autres professionnels qui accompagnent les personnes précaires vers/ou dans un hébergement social. Elle a pour objet d'apporter aux professionnels un éclairage psychosocial non pas sur la seule question de l'hébergement mais aussi sur d'autres problématiques psychiques qui l'accompagnent (comportement violent, non-respect des règles, dépression etc...). La question de l'hébergement est essentielle dans la prise en charge des personnes précaires et cruciale pour la stabilisation sociale. Cependant, un nombre important des ruptures des suivis en hébergement justement laisse supposer que sa dimension première, relevant du fantasme social, cède à une autre dimension : la réalité individuelle.

## Formatrice

Aneta Cebera, psychologue clinicienne et formatrice

## Durée

1 jour

## Objectifs pédagogiques

- Se familiariser avec les principaux concepts et problématiques liés à la question d'hébergement
- Acquérir un savoir facilitant la compréhension du sujet
- Être en mesure d'évaluer les demandes et d'accompagner les personnes vers les prises en charge adaptées
- Savoir adapter et/ou développer des outils de médiation et de travail individualisé

## Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès dans des établissements sociaux avec hébergement

## Prérequis

Aucun

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Support pédagogique
- Courts reportages (10-15 min) par demi-journée
- Références bibliographiques, liens internet vers sites spécialisés, etc.

## Contenu

### Matin

#### État des lieux

- Les enjeux politiques et individuels sur la question de l'hébergement
- Analyse de l'offre et de la demande : répartitions et typologie des dispositifs
- Analyse du profil psycho-social des demandeurs : personnes isolées, couples, familles dont les migrants et les problématiques pouvant être y associés : addictions, parcours traumatiques, rupture familiale...
- Évaluation de la demande, orientation, admission et l'éclosion des problématiques « invisibles » (dépression, agressivité, décompensation...)
- Échanges

### Après-midi

#### Savoir habiter ou ne pas savoir habiter : problématiques et stratégies de prises en charge

- Dimension psychique et corporelle de l'habitat : où et comment on acquiert la capacité d'habiter
- Failles du système à travers des échantillons cliniques et analyse des cas : incuries, maladies mentales, addictions...
- Le conte russe : intervenir sans être interventionniste et agir sans devenir agitateur

#### Échanges autour des situations rencontrées et cas cliniques

Cette formation s'adresse à tous les praticiens issus du médico-psycho-social, les chargés de projets et les professionnels amenés à accompagner des personnes présentant des troubles addictifs.

Elle a pour objet de familiariser les professionnels avec les problématiques addictives, apporter/dégager des stratégies par rapport aux différentes prises en charge possibles ou nécessaires afin d'adapter le cadre et les postures professionnelles. La formation s'appuie sur les parcours sociaux et psychosociaux des usagers et elle traite donc la question des prises en charge transversales et pluridisciplinaires nécessaires lorsque l'addiction s'accompagne de la précarité, problèmes de santé mentale et/ou des parcours traumatiques.

### Formatrice

Aneta Cebera, psychologue clinicienne et formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Se familiariser avec les principaux concepts et les problématiques liés aux addictions
- Mieux connaître « les profils » d'usagers
- Mieux connaître les dispositifs existants
- Mieux connaître les postures à adapter
- Acquérir un savoir facilitant la compréhension du sujet
- Savoir adapter et/ou développer des outils de médiation et de travail
- Être en mesure de proposer des accompagnements et des prises en charge adaptées

### Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Support pédagogique
- Courts reportages (10-15 min) par demi-journée
- Références bibliographiques, liens internet vers sites spécialisés...

### Durée

2 jours

### Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès de personnes présentant des troubles addictifs.

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Approches et éléments de compréhension sur les addictions

- Approche psychopathologique et psychanalytique des addictions : Psyché et soma
- Choix de la béquille narcissique : addictions avec et sans produit
- Comment ça marche et à quoi bon ? Souffrance et jouissance dans les addictions

#### Après-midi

#### Problématiques addictives et stratégies des prises en charge

- Substitution : je remplace (CAARUD, CSAPA etc)
- Abstinence : j'arrête tout (AA, NA etc)
- Stabilisation : je gère (salle de consommation etc)

#### Échanges autour des situations et des cas cliniques

### Jour 2

#### Matin

#### Problématiques addictives et grande précarité : enjeux

- « N'est pas fou qui le veut » : clinique de la précarité
- Les visages de la précarité : SDF, toxicomanie, prostitution, migrants précaires, jeunes en errance etc.

#### Après-midi

#### Posture professionnelle et relation d'aide institutionnelles

- Mises en situation
- Les postures adaptées aux profils d'utilisateur

#### Échanges autour des situations et des cas cliniques

La désocialisation s'accompagne toujours d'une grande souffrance morale qui déchire les liens de l'individu avec l'environnement humain, social et matériel. C'est le propre des pathologies addictives que d'être associées à une désocialisation. Cependant l'histoire de la désocialisation peut aussi se décrire par une série d'échecs relationnels, d'abandons et d'exclusions, qui la font envisager avant tout comme une pathologie de la rupture. Cette formation permettra de mieux envisager les liens entre pathologies addictives (notamment alcoolisation), précarité et désocialisation, et les moyens d'agir en tant que professionnel.

## Formateur

Gérard Bodin, médecin

## Objectifs pédagogiques

- Améliorer la prise en charge des difficultés liées à l'alcoolisation des personnes dans les dispositifs d'hébergement et d'insertion
- Comprendre la fonction de l'alcool dans les processus de désocialisation
- Apporter une formation spécifique sur les problèmes pratiques posés par les conduites d'alcoolisation à risque
- Apporter les références théoriques et les outils méthodologiques nécessaires à la définition du rôle des intervenants sociaux vis-à-vis des problématiques de santé
- Dégager à partir d'exemples précis des modalités spécifiques pour l'orientation et l'accompagnement dans la mise en place de contrat d'hébergement et/ou d'insertion
- Améliorer les connaissances sur les divers partenaires pouvant être concernés

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Études de cas cliniques

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels auprès des publics en difficulté avec des pathologies addictives

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Apports théoriques sur les processus de précarisation, de désocialisation et leurs répercussions sur les compétences psychosociales des individus
- Échanges autour des situations rencontrées dans les lieux d'hébergement ou d'accueil au regard de ces processus

#### Après-midi

- Apports théoriques sur les cercles de protection et les territoires de l'intime
- L'individu contemporain et la place des addictions
- Échanges autour des représentations et de la perception de la vulnérabilité sociale des publics rencontrés

### Jour 2

#### Matin

- Apports théoriques sur le rapport au corps et aux soins des personnes précaires
- Échanges autour de la question de la représentation de soi

#### Après-midi

- Conditions de l'accompagnement et orientation, les enjeux
- Élaboration de stratégies, à partir de situations concrètes

Tenant compte de la réforme de l'asile, cette formation a pour objectif d'acquérir et maîtriser les fondamentaux du droit d'asile ainsi que les grandes lignes du droit des étrangers en lien avec le parcours des demandeurs d'asile. Cette formation doit permettre d'accompagner efficacement le demandeur d'asile en comprenant mieux les différentes étapes de la procédure, le fonctionnement des instances type OFPRA et CNDA, les droits et devoirs des demandeurs d'asile et des réfugiés, mais aussi les perspectives à l'issue des procédures de demande d'asile.

## Formatrices

Sonia Boundaoui ou Lucile Hugon, avocates spécialistes du droit des étrangers

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les fondamentaux du droit des étrangers/droits d'asile utiles
- Prendre en compte dans sa pratique professionnelle l'évolution du droit des étrangers, en particulier les mineurs étrangers isolés et les demandeurs d'asile

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Apports théoriques et pratiques
- Exercices pédagogiques : jeux de rôle, vidéos
- Support de formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel en contact avec des personnes en demande d'asile, professionnels chargés de l'aide à la constitution des dossiers OFPRA et CNDA

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement en fonction de la demande

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

- Comprendre le parcours d'un demandeur d'asile pour un meilleur accompagnement
- Informer les demandeurs sur le droit d'asile et la procédure de demande d'asile
- Cerner le cadre de l'aide aux dossiers
- Acquérir les bases indispensables à un accompagnement juridique et social

### Jour 2

- Maîtriser les bases juridiques du droit d'asile
- Pouvoir identifier les personnes pouvant prétendre à une protection au titre de l'asile
- Connaître les règles d'organisation et de fonctionnement des instances chargées de l'examen des demandes de protection

Au lendemain de l'importante réforme du Code de l'entrée et du séjour et du droit d'asile (CESEDA), survenue le 1er novembre dernier, cette formation aura pour objectif de permettre à ses participants de connaître et maîtriser les possibilités pour les étrangers en situation irrégulière, quant au bénéfice ou non de prestations et droits sociaux. Afin de rester fidèle à la réalité du terrain, il sera abordé les thématiques les plus fréquemment rencontrées par les étrangers et les professionnels qui les accueillent.

### Formatrice

Sonia Boundaoui, avocate au Barreau de la Seine-Saint-Denis

### Objectifs pédagogiques

- Appréhender les droits sociaux des étrangers en situation irrégulière sur le sol français
- Savoir mettre en parallèle les règles juridiques et les aspects pratiques de tels droits sociaux

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et pratiques
- Exercices pédagogiques : analyses de documents, cas pratiques, QCM
- Remise d'un support de formation et de documents annexes/récapitulatifs

### Durée

2 jours

### Public concerné

Travailleurs sociaux ou tout personnel éducatif devant répondre aux sollicitations de patients en situation irrégulière ou en fin de droit

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

##### La santé

- Appréhender le droit aux Soins
- Savoir distinguer le parcours de soins classique de l'Assurance maladie et le parcours propre à l'Aide médicale de l'Etat
- Savoir orienter l'Etranger vers les structures particulières (IVG – Dépistage)
- Les traumatismes « extrêmes »

#### Après-midi

##### La famille

- Connaître les droits du couple
- Connaître les droits liés aux enfants du couple
- Cas pratiques - Mises en situation

### Jour 2

#### Matin

##### Le travail

- Appréhender le caractère paradoxal de la législation quant au travail des étrangers
- Maîtriser les différents droits sociaux prévus par le Code du Travail (Assurance vieillesse – accident du travail – droit syndical indemnisation dues par l'employeur...)
- Cas pratiques – Mises en situation.

#### Après-midi

##### L'hébergement et les prestations sociales

- Connaître les principaux droits en termes d'hébergement des étrangers
- Savoir lister les prestations sociales auxquelles peuvent prétendre les étrangers et connaître les modalités de leur bénéfice
- Appréhender les droits de la vie quotidienne (droit bancaire, droits judiciaires,...)
- Bilan et conclusion

Cette formation apportera aux professionnels des outils théoriques et cliniques sur la santé des femmes migrantes d'une manière générale, et leur santé psychique en particulier. Cet abord spécifique leur permettra d'être en mesure de mieux anticiper et gérer la prise en charge de cette population qui croît dans les institutions de soin et d'accueil.

## Formatrice

Elise Pestre, docteure en psychologie, psychologue clinicienne, psychanalyste et maître de conférences à l'Université Paris - Diderot (Paris 7)

## Objectifs pédagogiques

En vue d'adapter la prise en charge de ce public dans les institutions, la formation permettra d'aborder les thématiques suivantes :

- la situation des femmes migrantes au regard de la santé en France ;
- les enjeux psychiques de ce public parfois en situation de grande précarité ;
- les risques psychopathologiques encourus et relatifs au genre (périnatalité : grossesse en exil, etc.).

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Analyse des pratiques
- Échanges entre les participants
- Étude d'articles scientifiques/littérature relative au sujet traité
- Étude de situations cliniques où s'articule le thème : exil, femmes, migration et précarité

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès de demandeurs d'asile et de réfugiés

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Matin

#### État des lieux : femmes, santé et migration

- Actualité des chiffres sur les femmes en situation de migration en France et en Europe et sur l'accès aux soins : quelles difficultés ?
- Santé publique et inter-relation entre migration, santé et exclusion sociale

#### Les effets du déplacement sur la subjectivité des femmes : peut-on parler d'une population particulièrement exposée et vulnérable ?

- Abord de la conception de la clinique de l'exil
- Exil et déplacement dans la vie psychique des femmes : les risques psychopathologiques relatifs au déplacement (sinistrose, « position traumatique de l'étranger », etc.)
- Étude des spécificités de ce public vis-à-vis de la migration (grossesse, maternité en terre d'exil, etc.)

### Après-midi

#### Précarité, exclusion et discrimination : des troubles psychopathologiques majorés ?

- Relations entre précarité et vulnérabilité (psychique et sociale) : les effets sur la santé de la femme

#### Prise en charge de femmes migrantes en établissement social

- Analyse des pratiques, situations cliniques
- Procédures d'asile liées au genre, réorientation vers d'autres structures, etc.

Cette formation s'adresse à tous les praticiens issus du médico-psycho-social, les chargés de projets et autres professionnels qui sont amenés à travailler et/ou accueillir et/ou soigner les migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est.

Elle a pour objet de familiariser les praticiens avec les différences culturelles, les spécificités des populations migrantes et leurs problématiques qui, souvent, faute d'être comprises, rendent difficile ou impossible une élaboration des prises en charge.

### Formatrice

Aneta Cebera, psychologue clinicienne et formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître les parcours migratoires des migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est pour mieux les comprendre
- Appréhender les spécificités et les problématiques des publics migrants précaires pour mieux les accompagner
- Maîtriser les dispositifs existants
- Développer les postures à adopter
- Acquérir un savoir facilitant la compréhension et la communication
- Savoir adapter et/ou développer des outils de médiation et de travail
- Être en mesure de proposer des accompagnements et des prises en charge adaptées

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Support pédagogique
- Courts reportages (10-15 min) par demi-journée
- Références bibliographiques, liens internet vers sites spécialisés, etc.

### Durée

1 jour

### Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès de migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Matin

#### État des lieux

- Migration UE au dernier siècle/Migration UE aujourd'hui. Statistiques, observations : France et Paris, Europe (Allemagne, Italie, Pologne...)  
Présentation des populations polonophones, russophones, roumanophones et bulgarophones
- Typologie des prises en charge institutionnelles : 115/ SIAO/MARAUDÉS... (les dispositifs d'accompagnement social) et de l'hébergement (CHU, CHS, CHR...), santé réseau PASS, CAARUD, LHSS/ Innovantes : pensions de familles, Housing First
- Précarité : souffrance sociale et psychique ; les traumas du parcours migratoire (parents, enfants, personnes isolées)
- Échanges

### Après-midi

#### Spécificités, problématiques et accompagnement des publics cibles

- Typologie des populations migrantes, spécificités et problématiques : personnes isolées, familles, clans (roms)
- Précarité : souffrance sociale et psychique ; les traumas du parcours migratoire
- Postures professionnelles, relation d'aide intégration, insertion
- Échanges

Les professionnels sont confrontés à une multitude de situations potentielles d'agressivité et de violence pouvant les user.

Si ces comportements ne peuvent être enrayés, il existe néanmoins des clés pour les comprendre, les prévenir et à défaut les gérer dans le souci de préserver une relation d'aide et la qualité de l'accompagnement, et ce même lorsque la situation est dégradée.

## Formateur

Gérard Bodin, médecin

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les situations susceptibles de générer des situations d'agressivité et de violence
- Analyser à partir des situations vécues les relations établies lors des situations violentes ou ressenties comme telles
- Construire et améliorer les stratégies professionnelles de gestion des situations d'agression afin d'optimiser la prise en charge des personnes

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Étude de cas cliniques

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels auprès des publics en difficulté/précaires

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Apports théoriques sur les processus de précarisation, de désocialisation et leurs répercussions sur les compétences psychosociales des individus
- Échanges autour des situations rencontrées dans les lieux d'hébergement ou d'accueil au regard de ces processus

#### Après-midi

- Apports théoriques sur les cercles de protection et les territoires de l'intime
- Définition des concepts d'agressivité et de violence
- Identification des situations d'agressivité et de violence en institution, détection des signes précurseurs
- Représentations individuelles de l'agressivité et la violence en institution, analyse des pratiques professionnelles

### Jour 2

#### Matin

#### Apports théoriques

- Addictions et violence
- Troubles mentaux et violence

#### Échanges autour de la question de la distance

#### Après-midi

- Gestion de la violence en institution, rôle de l'institution
- Recours juridiques face aux situations de violence

# L'accueil du public difficile en CHRS : faire face au stress, assurer la sécurité

Comportements agressifs et/ou violents, introduction d'objets dangereux, d'alcool, de drogues, crises de colère, bagarres : les professionnels sont susceptibles de rencontrer des difficultés, voire des problèmes de sécurité, dans l'accueil des usagers en CHRS.

Comment concilier « relation d'aide », mesures de sécurité et l'application du règlement intérieur et de la loi ? Dans quels cas et dans quelle mesure envisager des sanctions faisant sens pour l'équipe et pour l'usager dans ces contextes ?

Cette formation apportera des clés de compréhension et des outils opérationnels d'action.

## Formateur

Walter Deumer, psychologue, formateur-consultant

## Durée

2 jours

## Objectifs pédagogiques

- Distinguer : origines sociales de l'agressivité, « les personnalités difficiles », difficultés liées au contexte
- Comprendre les enjeux de l'agressivité/de la violence
- Connaître les mécanismes émotionnels de situations d'affrontement
- Gérer son stress
- Communiquer de manière constructive
- Faire face à l'agressivité et à la violence dans l'urgence : désamorcer, appliquer les procédures de sécurité
- Savoir appliquer le cadre pour gérer les conflits dans la durée : la sanction, la réparation, la parole
- Appréhender les enjeux de la prévention
- Repérer les enjeux d'une coopération en équipe pour l'accueil du public difficile

## Public concerné

Personnel travaillant en CHRS

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Échange d'expériences et de pratiques professionnelles
- Études de cas, analyse
- Apports théoriques.
- Évaluation écrite et orale de la formation

## Contenu

### Jour 1

#### Le cadre de l'accueil

- Le positionnement du professionnel

#### Analyser les différents aspects de l'incivilité/de la violence

- Un acte qui cause un dommage
- Une infraction à la loi ou une transgression du règlement
- Les motivations de l'auteur, causes de la violence
- Le contexte, les difficultés de la prise en charge
- Qui est « garant » ?

#### Le cadre

- Le règlement, le contrat, la loi
- Comment les faire respecter : quelles sanctions, comment les appliquer, quelle réparation

### Jour 2

#### La relation, la communication

- Une parole constructive
- L'écoute
- Comprendre et apaiser les émotions

#### Faire face au stress

- Définition, facteurs externes et internes
- Réactions de l'organisme
- Effets positifs et négatifs du stress

- Réactions pathologiques de l'organisme, symptômes et signaux de stress
- Pistes pour gérer le stress

#### Comprendre la dynamique de l'affrontement

- Les processus émotionnels
- La symétrie des émotions

#### Intervenir face à l'agressivité/une situation violente

- Désamorcer, apaiser, appliquer les procédures de sécurité

#### La prévention

- Un projet de vie qui fait sens pour l'équipe et pour l'usager
- Traiter la demande de l'usager de manière professionnelle
- Élaborer en équipe des mesures et procédures de sécurité

#### Les suites d'une situation d'agression

- Analyser la situation en équipe et réadapter au besoin les mesures de sécurité
- Le cas échéant modifier la prise en charge de l'usager
- Soutenir et protéger le professionnel et/ou l'usager ayant fait face à la situation
- Selon les cas : le dépôt de plainte etc., comment obtenir réparation ou indemnisation

Cette formation vise à apporter aux professionnels des outils théoriques et pratiques sur la notion de psycho traumatisme dans un contexte d'exil afin de mieux dépister, accompagner et mieux prendre en charge le public migrant en souffrance. Le but est également de favoriser une circulation de la parole autour des pratiques professionnelles et des difficultés rencontrées avec ce public pour, in fine, être en capacité de gérer les prises en charge problématiques et proposer des attitudes plus adaptées à l'accueil de ce public.

## Formatrice

Elise Pestre, docteure en psychologie, psychologue clinicienne, psychanalyste et maître de conférences à l'Université Paris - Diderot (Paris 7)

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les outils théoriques et pratiques sur la notion de psycho traumatisme
- Mieux dépister et accompagner le public migrant en souffrance
- Mieux gérer les prises en charge problématiques pour favoriser un meilleur accompagnement

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Apports théoriques
- Analyse des pratiques
- Échanges entre les participants
- Étude d'articles scientifiques/littérature relative au sujet traité
- Étude de situations cliniques où s'articule le thème : psycho traumatisme, migration et précarité

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel intervenant auprès de demandeurs d'asile et de réfugiés

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Trauma et exil : est-il pertinent de parler de « psycho traumatisme du migrant » ?

- Introduction aux travaux de référence : des effets « normaux » du déplacement sur la subjectivité et le corps aux risques psychopathologiques
- Définition du concept de trauma, historique du terme et actualité du concept dans le champ social et de la clinique du trauma
- Origines historiques de la clinique de l'exil et place du trauma dans les conceptions de la psychologie dite transculturelle
- Trajectoire historique et définition de la notion de traumatisme et de ses variations dans le champ de la psychopathologie (psycho traumatisme, névrose traumatique, PTSD) dans un contexte d'exil et de violences politiques

#### Les traumatismes « extrêmes »

- Les effets des tentatives de déshumanisation (violences d'État, tortures, etc.) sur la psyché humaine et les comportements psychopathologiques qui s'en suivent (repli, mécanismes d'auto-ségrégation, errance)
- Clinique de l'asile et cas cliniques : les effets sur le corps et la santé du réfugié

#### Après-midi

#### Les risques psychopathologiques d'actualisation du traumatisme

- L'importance de la reconnaissance pour le sujet
- Notions de « victime » et de préjudice

- Le témoignage et sa remise en cause par des interlocuteurs - évaluateurs (de l'État, du champ médical, la peur de ne pas être cru(e), etc.)
- Situations cliniques

#### Les transmissions traumatiques : exil et familles

- Le traumatisme vécu collectivement en famille
- Les transmissions traumatiques : le trauma peut-il se transmettre au fil des générations ?
- Situations cliniques

### Jour 2

#### Matin

#### Prise en charge de sujets potentiellement traumatisés par les professionnels

- Reconnaître les signes cliniques, les outils pour mieux dépister le traumatisme et les traitements possibles
- Savoir faire face en tant que professionnel
- Orienter : urgences, instituts et centres d'accueil spécialisés
- Analyse de pratiques et échanges autour de situations vécues

#### Sortir du traumatisme : quelques pistes du côté de la créativité

#### Après-midi

#### Accompagner au mieux le public migrant/réfugié traumatisé et en situation d'exclusion

- Les outils d'action du professionnel
- Mises en situation

La prise en charge des troubles psychiques en établissement social est particulièrement délicate pour le personnel. Souvent mal connus dans leurs manifestations et leurs répercussions, ces troubles nécessitent la mise en place d'un accompagnement et d'outils permettant de mieux les appréhender et de proposer des réponses adaptées.

## Formateur

Gérard Bodin, médecin

## Objectifs pédagogiques

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Comprendre le fonctionnement psychique
- Appréhender les différents troubles psychiques, avoir des repères pour les identifier
- Repérer les attitudes apaisantes face à la douleur psychique

## Méthodes et modalités d'évaluation :

- Apports théoriques
- Cas pratiques
- Études de cas cliniques

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels auprès des publics présentant des troubles psychiques

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement)

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Des repères pour identifier les divers troubles psychopathologiques
- La construction psychique
- Développement de la personne : intégration du somatique, du cognitif et de l'émotionnel
- Troubles psychopathologiques
- Classification des différentes pathologies
  - Les psychoses
  - Les troubles de l'humeur : dépression, troubles bipolaires
  - Pathologies spécifiques aux migrants
  - Les addictions

#### Après-midi

- Échange autour des représentations individuelles et institutionnelles de la pathologie mentale
- Présentation de situations

### Jour 2

#### Matin

- Souffrance psychique et précarité, les processus de précarisation et de désocialisation
- La construction de l'identité sociale et du rapport au corps
- L'individu contemporain et la place des addictions

#### Après-midi

- Pour une juste relation avec les personnes en souffrance psychique
- Quelles attitudes adopter ?
- Faire face au risque de passage à l'acte
- Gestion des conflits
- Conditions de l'accès aux soins



## **TECHNIQUES CORPORELLES - MANUTENTION - ACTIVITÉ PHYSIQUE**

- Actualisation des connaissances en prévention des risques et en manutention ..... 60
- Bases en prévention des risques liées à l'activité physique et en manutention ..... 61
- Devenir acteur PRAP 2S..... 62
- Gestes et postures, la manutention des résidents en établissement..... 63
- Gestes et postures pour les professionnels nons-soignants des établissements ..... 64
- L'utilisation et l'accompagnement en espace multisensoriel de type Snoezelen..... 65
- Prévenir et prendre en charge les chutes de la personne âgée ..... 66
- Toucher pour communiquer ..... 67

Avec le temps, certains gestes, qui ne sont pas toujours les plus adaptés au patient/résident, peuvent devenir automatiques. Une formation devient ainsi nécessaire pour réajuster sa pratique. Afin de pouvoir offrir des soins de qualité qui respectent la sécurité du patient mais aussi du soignant, il est nécessaire de réfléchir sur les gestes pratiqués, le matériel utilisé, et ainsi développer une véritable politique de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) au sein de l'établissement.

## Formatrice

Elisabeth Lhermitte-Lucquin, ergothérapeute, formatrice PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) certifiée par l'INRS, COS CRRF Pasteur

## Objectifs pédagogiques

- Connaître, utiliser et acquérir les gestes de base professionnels préventifs
- Améliorer le confort et la sécurité des malades et des soignants

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Cours théorique : support et film
- Travail en groupe ou par 2
- Mise en situation pratique
- Jusqu'à 10 participants
- Actualisation des connaissances recommandée tous les 2 ou 3 ans

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnel soignant (IDE, AS, AMP, ASH...) ayant besoin d'une actualisation des connaissances

## Prérequis

Avoir déjà suivi une formation manutention

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements (en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 euros/jour/personne  
INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

- Présentation de la formation
- La prévention
- Les risques et dangers
- Les principes d'économie gestuelle
- Échauffements
- Techniques de manutention au lit
- Techniques de manutention au fauteuil
- Aides techniques

# Bases en prévention des risques liés à l'activité physique et en manutention

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés au travail, il est indispensable qu'ils acquièrent les bases en matière de prévention. Cette formation permet d'offrir des soins de qualité qui respectent la sécurité du patient mais aussi du soignant, en faisant réfléchir sur les gestes pratiqués, le matériel utilisé, l'organisation, et ainsi développer une véritable politique de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) au sein de l'établissement.

## Formatrice

Elisabeth Lhermitte-Lucquin, ergothérapeute, COS CRF Pasteur, formatrice PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) certifiée par l'INRS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître, utiliser et acquérir les gestes de base professionnels préventifs
- Améliorer le confort et la sécurité des malades/ résidents et des soignants

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Cours théorique : support et film
- Travail en groupe ou par 2
- Mise en situation pratique
- Jusqu'à 10 participants
- Actualisation des connaissances recommandée tous les 2 ou 3 ans

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel soignant (IDE, AS, AMP, ASH...) ayant besoin de consolider ses connaissances

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements (en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

- Présentation de la formation
- Les AT (les arrêts de travail) et maladies professionnelles
- La prévention
- Les risques et dangers
- Les principes de prévention
- Fonctionnement du corps humain
- Les TMS (troubles musculo-squelettiques)
- Les zones de confort au niveau des membres supérieurs
- La situation de travail : analyse succincte

### Jour 2

- Rappel des principes d'économie gestuelle
- Échauffements
- Techniques de manutention au lit
- Techniques de manutention au fauteuil
- Aides techniques

Les contraintes liées à l'activité physique en milieu de travail sont à l'origine de nombreux accidents de travail et maladies professionnelles. Afin de pouvoir offrir des soins de qualité qui respectent la sécurité du patient mais aussi du soignant, il est nécessaire de réfléchir sur les gestes pratiqués, le matériel utilisé et ainsi développer une véritable politique de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) au sein de l'établissement.

## Formatrice

Elisabeth Lhermitte-Lucquin, ergothérapeute, COS CRF Pasteur, formatrice PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) certifiée par l'INRS

## Objectifs pédagogiques

- Situer l'importance des risques d'accidents et de maladies professionnelles liés à la manutention, au transport manuel, aux gestes répétitifs et aux postures de travail
- Identifier et caractériser les risques physiques et les éléments déterminants des gestes et des postures de travail
- Participer à la maîtrise des risques et proposer des améliorations pour éviter ou réduire les risques identifiés

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Cours théorique : support et film
- Travail en groupe ou par 2
- Mise en situation pratique
- Jusqu'à 10 participants
- A l'issue de la formation, un certificat « acteur PRAP 2S » valable 24 mois sera délivré à l'apprenant

## Durée

3 jours

## Public concerné

Toute personne issue du milieu sanitaire et médico-social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

180 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

- Présentation des missions de l'Acteur PRAP
- Les AT (arrêts de travail) et maladies professionnelles
- La prévention
- Les risques et dangers
- Les principes de prévention
- Fonctionnement du corps humain
- Les TMS (troubles musculo-squelettiques)
- Les zones de confort au niveau des membres supérieurs
- La situation de travail

### Jour 2

- Analyse d'une situation de travail
- Proposition d'aménagements
- Principes d'économie gestuelle
- Début des techniques de manutention

### Jour 3

- Rappels des principes d'économie gestuelle
- Échauffements
- Techniques de manutention au lit
- Techniques de manutention au fauteuil
- Aides techniques

Gestes et postures, prévention des troubles musculo-squelettiques, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : cette formation permettra aux professionnels de comprendre les risques et les contraintes qui s'exercent sur leur physique durant leur carrière, d'acquérir les bonnes techniques, de mieux maîtriser et connaître leur corps ; pour un grand objectif majeur : la sécurité au travail et la diminution des accidents du travail.

## Formateur

Fabien Segura, masseur-kinésithérapeute, ostéopathe

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les risques, maîtriser les bons gestes et postures spécifiques.
- Intégrer les techniques de prévention des TMS et de manutention à chaque situation rencontrée.
- Pratiquer des exercices de prévention et d'entretien personnalisés.
- Analyser ses pratiques, se fixer des pistes individuelles d'amélioration

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Analyses de cas pratiques
- Réalisation de supports visuels pour diffuser les bonnes pratiques dans l'établissement

## Durée

2 jours

*Possibilité de mettre en œuvre la formation sur 1 jour pour une actualisation des compétences (participants ayant déjà suivi une formation dans les 2 dernières années)*

## Public concerné

Personnel soignant, jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter en fonction de la demande)

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Connaître/comprendre son corps et les risques liés à la manutention, comprendre et appréhender le patient avec ses pathologies

- Les accidents du travail et maladies professionnelles
- Notions d'anatomie : anatomie du rachis, anatomie générale (les muscles, tendons...), biomécanique
- Pathologies : les TMS (troubles musculo-squelettiques), la tendinite, le lumbago, la hernie discale, l'arthrose, les conflits d'épaules, les gestes à ne pas faire
- Prévenir les TMS : l'échauffement, éviter la raideur musculaire, l'hydratation, l'alimentation, l'hygiène bucco-dentaire, les problèmes liés à la statique
- Conduite à tenir lors des premiers signes de tendinite : le repos, application de froid, étirer, s'hydrater et bien s'alimenter, le massage MTP, les médicaments
- S'adapter au patient/résident, physiopathologies : physiopathologie du vieillissement, la Régression psycho-motrice RPM ou syndrome de la désadaptation psycho-motrice SDPM, l'Hémiplégie, la Prothèse Totale de Hanche PTH, les interventions abdominales, les fractures du rachis
- Le toucher : différence entre toucher agressif/toucher bienveillant
- Principes généraux : la tenue vestimentaire, préparer/anticiper la manœuvre, être stable sur ses appuis : le polygone de sustentation, le verrouillage lombaire, le caisson abdominal, la participation du patient, reconstituer l'environnement du patient

### Jour 2

#### Techniques/méthodes de manutention et mobilisation

- Manutention générale/Gestes du quotidien : ramasser un objet léger et lourd, faire un lit etc.,
- Définir la limite du poids de charge
- Manutention du patient au lit: la toilette d'un patient coopérant ou non
- Asseoir un patient au bord du lit : techniques
- Les transferts, avec un patient/résident coopérant ou non
- La manutention au fauteuil, avec un patient/résident coopérant ou non
- Relever un patient au sol avec patient/résident coopérant ou non : savoir écarter les signes de gravité, patient seul
- Les aides techniques: maîtriser l'utilisation du lève-malade, les autres aides techniques: planches de transfert, draps de glissements...
- Intégration des techniques dans le service, l'installation soignant/soigné: confort et sécurité, les situations à risque inhérentes au service, stimuler la participation du patient, utiliser les aides techniques

#### Savoir soulager et prévenir les TMS

- Les exercices de soulagement musculaire et articulaire en fonction du type de douleur, de sa localisation
- Les exercices de prévention des TMS, étirements
- Renforcement musculaire
- Les exercices globaux: le gainage musculaire

Gestes et postures, prévention des troubles musculo-squelettiques, prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles : cette formation permettra aux professionnels de comprendre les risques et les contraintes qui s'exercent sur leur physique durant leur carrière, d'acquérir les bonnes techniques, de mieux maîtriser et connaître leur corps ; pour un grand objectif majeur : la sécurité au travail et la diminution des accidents du travail.

## Formateur

Fabien Segura, masseur-kinésithérapeute, ostéopathe

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les risques, maîtriser les bons gestes et postures spécifiques.
- Intégrer les techniques de prévention des TMS et de manutention à chaque situation rencontrée.
- Pratiquer des exercices de prévention et d'entretien personnalisés.
- Analyser ses pratiques, se fixer des pistes individuelles d'amélioration

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Analyses de cas pratiques
- Jeux de rôles
- Réalisation de supports visuels pour diffuser les bonnes pratiques dans l'établissement

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnel entretien, restauration etc., jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter en fonction de la demande)

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Connaître/comprendre son corps et les risques liés à son poste de travail

- Notions d'anatomie
- Prévenir les TMS
- Conduite à tenir lors des premiers signes de tendinites
- Principes généraux

### Techniques/méthodes de manutention spécifiques

- Manutention générale/Gestes du quotidien
- Définir la limite du poids de charge
- Gestes et postures spécifiques en restauration
- Gestes et postures spécifiques à l'entretien
- Gestes et postures spécifiques métiers manuels

### Savoir soulager et prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS)

- Les exercices de soulagement musculaire et articulaire
- Les exercices de prévention des TMS

Les espaces multisensoriels de type Snoezelen sont des lieux sécurisants et stimulants permettant éveil, bien-être, communication à des personnes âgées, handicapées et/ou vieillissantes. Entre soins de confort et expériences relationnelles et thérapeutiques, la démarche multisensorielle s'avère être un outil essentiel à l'accompagnement des personnes fragiles, ayant des douleurs, et dans des situations de grande dépendance.

## Formatrice

Marie-Pierre Le Boiteux, psychomotricienne et formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Devenir rapidement opérationnel avec l'espace sensoriel
- Savoir monter un projet
- Évaluer son activité
- Expérimenter la place d'aidé et d'aidant
- Se mettre à disposition d'un aidant potentiel et pouvoir faire un retour de pratiques et de ressentis

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Alternance d'apports théoriques et de mise en pratique. Les journées sont divisées en deux temps : les apports théoriques le matin, temps pratique en salle avec retour d'expériences et démonstrations
- Outils : vidéos, grilles, mises en situation, etc.
- Bilan de fin de formation et préconisations

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### Tour de table de présentation

#### Aperçu théorique

- Les 5 sens
- Le vieillissement cognitif et sensoriel
- L'espace sensoriel : son histoire, son organisation, sa pratique
- La personne handicapée vieillissante : physiologique, psychologique, psychosocial

#### Réflexion sur les bonnes pratiques

- L'écoute du choix, des désirs
- Le projet du résident en lien avec les recommandations officielles de bonnes pratiques
- Articulation du projet snoezelen au sein du projet de vie de la personne accompagnée

#### Analyse des pratiques

- Décrire une situation d'accompagnement corporel, toilette ou autre par écrit
- Réflexion de manière collective par oral aux actions correctives, aux difficultés, aux points positifs de cette situation. Cette dernière servira de fil conducteur pour les mises en situation suivantes, les projets et les évaluations.
- Vidéo recensant tous les matériels d'une salle snoezelen et leur utilisation possible et permettant de travailler sur les notions de séances actives et séances passives

### Après-midi

#### La pratique en salle

- Découverte concrète de l'espace : le matériel, le fonctionnement, l'entretien, les pannes, etc...
- Séance de relaxation avec stimulation visuelle dirigée par l'intervenante : travail sur la respiration, la concentration, le lâcher prise, l'écoute musicale et le retour à une vigilance normale
- Retour d'expériences
- Séance de mise en situation concrète à partir d'un cas clinique, par petits groupes, puis retour d'expériences

## Durée

2 jours

## Public concerné

Soignants, éducateurs, psychologues, paramédicaux etc. en milieu sanitaire, médico-social et social  
Jusqu'à 10 participants (en lien avec la salle multisensorielle)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

### Jour 2 - Matin

#### Réflexion sur le projet espace sensoriel

- Pour qui ? Objectifs recherchés, moyens utilisés, possibilités d'adaptation en chambre, participation éventuelle de la famille, quel soignant ? comment etc...
- Écriture d'un projet à partir des situations cliniques et réelles de la veille
- Exposé par oral de ce projet, et réflexion sur comment présenter ce projet au résident, à l'équipe etc...

#### Passage du documentaire « les visiteurs de l'espace »

- Mise en regard avec les pratiques possibles au sein des établissements concernés
- Les difficultés possibles

#### Présentation de la carte d'identité sensorielle en tant qu'aide au projet

### Après-midi

#### La pratique en salle

- Mise en situation en salle : par binôme, présenter une séance de toucher en salle sensorielle
  - Retour d'expériences
  - Présentation par l'intervenante de techniques d'effleurement, de touchers thérapeutiques et de gestes de détente (relaxation Wintrebert) en utilisant une des stagiaires pour montrer et expérimenter
  - Un accompagnement en espace sensoriel en privation sensorielle
  - Conseils sur les produits, musiques et matériel
- Organisation du travail à venir
- Elaboration en groupe de la grille de suivi de séances
  - Groupe de pilotage, personne référente du projet, organisation logistique etc...

## Questions diverses

## Bilan de fin de formation

Cette formation permettra aux professionnels de comprendre le mécanisme des chutes chez la personne âgée (informations, statistiques, épidémiologie des chutes répétitives, signes de gravité, bilan des chutes répétées) et de mettre en pratique des techniques de prévention des chutes et de leurs complications.

### Formateur

Fabien Segura, masseur-kinésithérapeute, ostéopathe

### Objectifs pédagogiques

- Connaître les spécificités de la personne âgée et la notion de chutes répétitives.
- Détecter les signes de gravité et établir un bilan du risque de chutes.
- Mettre en place des actions de prévention de récurrences des chutes.
- Diffuser conseils pratiques et exercices de prévention dans sa structure
- Analyser ses pratiques, se fixer des pistes individuelles d'amélioration

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Questionnaires d'évaluation des pratiques
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Analyses de cas pratiques
- Jeux de rôles
- Réalisation de supports visuels pour diffuser les bonnes pratiques dans l'établissement

### Durée

1 jour

### Public concerné

Personnel, jusqu'à 15 participants

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter en fonction de la demande)

### Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Les bases

- La personne âgée (définition, vieillissement, physiopathologie, notion de chutes répétitives)
- Informations, statistiques, épidémiologie des chutes répétitives
- Signes de gravité des chutes répétées : conséquences traumatiques et fonctionnelles, traumatismes physiques, pathologies médicales liées au séjour au sol, le syndrome post-chute ou de désadaptation psychomotrice, terrain à risque et conséquences traumatiques graves liées à la chute, symptômes d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital
- Bilans des chutes répétées : facteurs de risques, facteurs prédisposants et précipitants, facteurs intrinsèques, contrôle dynamique de la marche et de l'équilibre, environnement et risque de chute

### Techniques pratiques de prévention des chutes

- Actions permettant de prévenir la récurrence des chutes et leurs complications (rappels, évaluation du risque de chute, interventions efficaces de prévention etc.)
- Se relever après une chute : bilan, techniques (savoir écarter les signes de gravité, relever un patient coopérant et non coopérant)
- Marche, transferts, aides techniques : conseils pratiques (les cannes, déambulateurs, marche, transferts, AVQ)
- Exercices de prévention des chutes (mobilité du tronc et équilibre assis, transferts et renforcement des membres inférieurs, équilibre debout)

Le toucher est essentiel (le toucher technique, le toucher relationnel, le toucher pour prendre soin...) dans la relation entre soignant/soigné, aidant/aidé. Il s'agit par le toucher de développer des démarches de confort et de bien-être, d'apaisement psychocorporel dans l'objectif d'améliorer l'accompagnement. Explorer le toucher relationnel c'est aussi explorer la relation, l'échange dans toutes ses dimensions affectives et socio-culturelles.

### Formatrice

Marie-Pierre Le Boiteux, psychomotricienne et formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Explorer les dimensions culturelles du toucher
- Apprendre les bases du toucher relationnel et de l'effleurement
- Évaluer son activité
- Expérimenter la place d'aidé et d'aidant
- Se mettre à disposition d'un aidant potentiel et pouvoir faire un retour de pratiques et de ressentis

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Alternance d'apports théoriques et de mise en pratique. Les journées sont divisées en deux temps : les apports théoriques le matin, temps pratique en salle avec retour d'expériences et démonstrations
- Outils : vidéos, grilles, mises en situation etc.
- Bilan de fin de formation et préconisations

### Durée

2 jours

### Public concerné

Soignants, éducateurs, psychologues, paramédicaux etc. en milieu sanitaire, médico-social et social  
Jusqu'à 10 participants

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement

### Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### Tour de table de présentation

#### Aperçu théorique

- La peau, enveloppe corporelle et outil relationnel
- Les dimensions culturelles du toucher
- Les différentes formes du toucher dans le soin
- Masser, toucher, effleurer, que dit la loi ?
- Le vieillissement cognitif et sensoriel
- Optionnel - : La personne handicapée vieillissante : physiologique, psychologique, psychosocial

#### Analyse des pratiques

- Décrire une situation d'accompagnement corporel, toilette ou autre par écrit
- Réflexion de manière collective par oral aux actions correctives, aux difficultés, aux points positifs de cette situation. Cette dernière servira de fil conducteur pour les mises en situation suivantes, les projets et les évaluations.

### Après-midi

#### La pratique

- Topo sur les différents types de toucher
- Les grandes règles du toucher
- Séance de toucher relationnel en état de relaxation
- Le transfert des émotions
- Retour d'expériences

### Jour 2 - Matin

#### Réflexion sur le projet

- Pour qui ? Objectifs recherchés, moyens utilisés, participation éventuelle de la famille, quel soignant ? comment etc...

- Écrire un projet
- Exposé par oral de ce projet, et réflexion sur comment présenter ce projet au résident, à l'équipe etc...
- Observer pour mieux toucher
- Concept autour de l'image du corps, l'estime de soi

#### Réflexion sur les bonnes pratiques

- L'écoute du choix, des désirs
- Le projet du résident en lien avec les recommandations officielles de bonnes pratiques
- Articulation d'un projet autour du toucher avec les bonnes pratiques

#### Passage d'extraits vidéo autour du toucher

- Mise en regard avec les pratiques possibles au sein des établissements concernés
- Les difficultés possibles

### Après-midi

#### La pratique

- Privation sensorielle, toucher sans voir, être touché sans voir et écouter pleinement sa peau
  - Retour d'expériences
  - Présentation et expérimenter la méthode de relaxation activo-passive Wintrebert : toucher pour détendre
  - Conseils sur les produits
- #### Organisation du travail à venir
- Élaboration en groupe de la grille de suivi
  - Groupe de pilotage, personne référente du projet, organisation logistique etc...

### Questions diverses

### Bilan de fin de formation



## MANAGEMENT - TECHNIQUES D'ENCADREMENT

• Accompagner le changement dans son rôle de manager.....	69
• Animer une équipe en prenant en compte les spécificités des secteurs sanitaire, médico-social et social .....	70
• Développer son agilité managériale au quotidien .....	71
• Développer une écoute empathique pour mieux communiquer .....	72
• Identifier les ressources de sens de la charte du management du COS .....	73
• Gérer les personnalités dites « difficiles » .....	74
• Le manager face aux conflits au travail dans les secteurs sanitaire, médico-social et social .....	75
• Le management de la diversité au service de la considération .....	76
• Mener les entretiens d'activité et les entretiens professionnels .....	77
• Positionnement et rôles de l'IDE en établissement médico-social .....	78

Quels que soient sa nature et son objet, le changement nécessite toujours le passage d'un équilibre connu et intégré par la personne à un nouvel équilibre inconnu, précédé d'une phase plus ou moins longue de déstabilisation. L'envie et la peur de changer peuvent se côtoyer dans le même temps.

Cette formation vise à apporter aux encadrants une méthode et des outils d'analyse, de management et de communication afin d'accompagner les changements organisationnels. Il s'agira de mieux comprendre et de prendre en compte les éléments qui perturbent les personnels, et ce que le changement peut apporter de bénéfique et favoriser son appropriation.

### Formatrice

Dominique Pierucci, coach certifié ICF, consultante formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre les réactions face au changement selon la nature de celui-ci
- Adopter des comportements managériaux adaptés aux situations et aux collaborateurs, en fonction du cycle du changement
- Acquérir la méthode et les outils pour accompagner efficacement le changement

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Pédagogie active
- Apports théoriques : management, psychologie (Analyse Transactionnelle), communication (verbale, non verbale, émotions) et vidéos pédagogiques
- Ateliers en sous-groupes
- Mises en situation filmées (J2) - Elles prennent en compte les différents canaux de communication : face à face, téléphone, mail

### Durée

2 jours

### Public concerné

Personnel encadrant

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Le changement : définition

- Les différents types de changements et leurs impacts
- Les freins et les moteurs  
Autodiagnostic participants selon le contexte et la nature du changement
- Rappel - Les trois dimensions de la fonction managériale : encadrement, leadership, accompagnement, et la nécessité de donner le cap pour donner du sens  
Vidéo pédagogique/Leader/Sens

#### Le cycle du changement et son accompagnement :

attitudes à privilégier - Habilités relationnelles pour prendre en compte et accompagner les résistances au changement et les émotions. Atelier en sous-groupes

**L'annonce et la gestion des réactions :** le D.E.S.C - Mises en situations

### Jour 2

#### Les forces en présence et les stratégies à déployer –

- Enrichissement de l'autodiagnostic et travail en binôme en vue d'un plan d'action
- Les 6 sources de pouvoir
- Les 8 clefs de la mise en œuvre du changement
- La compréhension des processus de groupe et la prise en compte des processus motivationnels
- Le pilotage du changement : finalité, objectifs, résultats attendus, acteurs concernés, stratégies de déploiement et l'ancrage dans la durée.
- Un outil de pilotage du changement : le P.D.C.A.

#### Mises en situations et plan d'action

# Animer une équipe en prenant en compte les spécificités des secteurs sanitaire, médico-social et social

Recherche du sens des décisions et de l'adhésion des équipes, communiquer et donner du sens aux décisions, rechercher l'adhésion des équipes, organiser le travail : l'animation d'équipe se compose de multiples facettes qui requièrent de la part des managers des savoir-être et des savoir-faire multiples. Cette formation permettra aux managers de maîtriser les enjeux de l'animation d'équipe et d'acquérir des outils pour faciliter ce travail.

## Formateur

Nicolas Scohy, philosophe de formation, consultant et formateur

## Objectifs pédagogiques

- Développer des outils simples et concrets pour chaque aspect de la fonction d'animation d'équipe
- Le socle objectif et concret de la relation hiérarchique
- La résolution de problèmes en équipe et les situations délicates
- La recherche du sens des décisions et de l'adhésion des personnes
- La communication régulière

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Échanges

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant (pour uniformiser avec les autres fiches)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra en fonction de la demande)

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### La motivation des équipes et les missions de l'encadrement

- Comprendre ce que les équipes attendent de l'encadrement
- Analyser les logiques de groupe et les mécanismes sociologiques de base dans une équipe
- Mettre en œuvre les actions de manière sécurisante et motivante

#### La « relation » hiérarchique

- Trouver la manière juste d'équilibrer la relation entre fermeté et dialogue
- La ligne hiérarchique
- Management situationnel et délégation

### Jour 2

#### Valeurs et règles autour de l'encadrement

- Posture, prise de recul et prudence dans la fonction d'encadrement
- La charte du management

#### La communication dans les relations interpersonnelles

- Faciliter la transmission d'un message
- Comprendre les mécanismes de langage qui créent de la tension relationnelle
- Valoriser et évaluer le travail, réaliser un recadrage de manière constructive, amener une décision et trancher, résoudre un problème, traiter un désaccord
- Conduire le changement de manière participative, se faire accepter lors d'une prise de poste, etc.

La complexité des organisations nécessite de savoir et de pouvoir intervenir de manière agile. Sous cette dénomination, on regroupe des capacités à anticiper, à coopérer et à innover tout en donnant du sens à l'action. Pour ce faire, il est indispensable de bien se connaître et de pouvoir adapter son style de management face à des collaborateurs qui fonctionnent parfois très différemment. Cette complémentarité doit être la source d'une efficacité renforcée et non d'incompréhensions comme cela peut parfois être le cas.

### Formatrice

Dominique Pierucci, coach certifié ICF, consultante, formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Développer des comportements managériaux adaptés aux situations et aux collaborateurs
- Développer ses compétences émotionnelles pour mieux écouter, oser et savoir dire, et gérer les situations difficiles au quotidien

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Pédagogie active
- Apports théoriques : management, psychologie (Analyse Transactionnelle), communication (verbale, non verbale, émotions) et vidéos pédagogiques
- Ateliers en sous-groupes
- Mises en situation filmées (J2) - Elles prennent en compte les différents canaux de communication : face à face, téléphone, mail.

### Durée

2 jours

### Public concerné

Personnel encadrant

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Introduction

**L'agilité** : définition et compétences à mobiliser  
Atelier « Ensemble pour innover »

#### Identifier ses moteurs

- Drivers
- Énergie
- Prise de décisions pour mieux les mobiliser au quotidien et dans l'accompagnement de ses collaborateurs

*Autodiagnostic individuel*

*Atelier en sous-groupes/Drivers suivi de « Comment travailler avec... »*

*Atelier « Retrouver de l'énergie » suivi de : « Comment mieux communiquer avec... ? »*

*Atelier « Pour prendre des décisions » suivi de « Comment mieux communiquer avec... ? »*

#### Les compétences de l'intelligence émotionnelle

**Les émotions** : définition, familles

*Atelier « A chaque émotion : le déclencheur, la réaction, l'utilité, le besoin » - Vidéo pédagogique*

**Émotion authentique, parasite** - Mieux les gérer

### Jour 2

#### Rappel : écoute active et empathie

Exercice « Écoute »

**Les jeux relationnels et le triangle de Karpman** : les décoder et en sortir – vidéo pédagogique

#### Oser et savoir dire

- Les signes de reconnaissance – Exercice
  - Les points forts
  - La motivation : fonctionnement et facteurs de motivation
- Diagnostic équipe

#### La gestion des situations difficiles – Le D.E.S.C.

Mises en situation et plan d'actions

Idéalement dans la continuité du programme « Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - niveau 1 », cette formation permettra aux personnels d'encadrement de mieux connaître et s'approprier des outils simples et efficaces pour mieux communiquer en situations professionnelles.

## Formateur

Blaise de Lanlay, formateur, titulaire d'une maîtrise en philosophie, enseignant en gestion du stress, et ancien assistant de recherche au CNRS en créativité

## Objectifs pédagogiques

- Développer une écoute empathique pour gagner en aisance lors des communications avec les autres (équipe, famille)
- Affirmer ses positionnements tout en respectant et en utilisant les différences interpersonnelles
- Découvrir ses modes de fonctionnement et ceux des autres avec le MBTI

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Ateliers pratiques
- Le MBTI : outil simple et fiable qui permet de mieux comprendre les différentes manières d'agir, de traiter l'information, de décider et de s'organiser pour adapter sa communication aux différentes personnalités

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Cette formation sera réalisée idéalement après la formation « Prendre soin de soi pour prendre soin des autres – niveau 1 »

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 280 €/personne

INTRA : 1 400€/jour pour le groupe

## Contenu

### Mieux cerner et pratiquer la communication empathique

- Trois premiers ateliers sur l'écoute active, la posture et la notion de bienveillance qui servent d'auto diagnostic
- Principes et applications de la communication empathique
- Les 4 temps de la CNV (Communication Non Violente)
- Les 5 obstacles les plus fréquents à la communication empathique

### S'entraîner à la communication empathique

- Trois ateliers pratiques : le canevas de la communication empathique à partir de problématiques concrètes choisies par les participants

### Mieux communiquer avec le MBTI

- Identifier ses points forts et points faibles lors des communications (avec les collègues, les familles etc.)
- Mieux comprendre ses modes de réaction et ceux des autres pour faire évoluer les comportements

# Identifier les ressources de sens de la charte du management du COS

La mise en place d'un cadre éthique des pratiques de management, notamment par la définition d'une charte du management, est un axe stratégique à même d'enrichir la qualité des soins et des accompagnements, et in fine la qualité de la relation aux personnes accueillies.

La formation permettra de donner du sens aux principes de la charte et d'en imaginer les déclinaisons opérationnelles.

Cette formation est déclinable pour d'autres institutions qui souhaiteraient être accompagnées dans la mise en place d'un cadre éthique des pratiques de management dans leurs organisations.

## Formateur

Pierre-Olivier Monteil, docteur en philosophie politique de l'EHESS (École des hautes études en sciences sociales)

## Objectifs pédagogiques

- Examiner les ressources de la charte en réponse aux enjeux de sens que rencontrent les encadrants dans l'accomplissement de leurs missions
- Faciliter la prise en main de la charte par une analyse détaillée de son contenu
- Privilégier une approche centrée sur l'état d'esprit et la manière d'agir, en amont des techniques et des outils

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Mise en perspective éthique des valeurs de la charte par l'animateur
- Échanges entre les participants
- Exercices individuels ou en binômes
- Travaux en ateliers

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

Le contenu de la formation s'articule autour des trois valeurs de la charte du management au COS.

### Jour 1

#### La demande d'éthique

- Exercice (seul) : « Personnellement, pour qui/quoi est-ce que je travaille, finalement ? »
- Les trois valeurs de l'association : signification et discussion
- Exercices en binômes
- Apports théoriques : reformulation du problème à l'aide de Hannah Arendt, Paul Ricoeur et Marcel Mauss

#### La considération

- Prendre en compte la richesse de points de vue différents
  - Exercice en plénière : diriez-vous que vous faites un métier comme les autres ? Y-a-t-il une conviction principale qui vous anime dans cette fonction ?
  - Exposé du formateur (« La vision et la visée »)
- L'erreur, la bienveillance et l'innovation
  - Exposé du formateur sur la « métaphore vive » chez Ricoeur
  - Exercice (seul) : quelles sont les conditions qui permettent l'émergence de la métaphore vive ?
- Les savoir-faire et savoir-être liés à la considération
  - Non-discrimination/responsabilisation/reconnaissance du travail/attention portée aux conditions de travail

### L'exemplarité

- Exercice (seul) : recherchez dans vos souvenirs une attitude dont vous avez été témoin qui vous a semblé exemplaire
- Évaluer : exposé du formateur sur le jugement, l'autorité et l'expérimentation
- Les savoir-faire et savoir-être liés à l'exemplarité : travaux en 4 ateliers

### Jour 2

#### La coopération

- Comment favoriser les conditions de la coopération ?
  - Les pratiques de management : enjeux de communication, de sentiment d'appartenance et de temporalité
  - Les savoir-faire et savoir-être liés à la coopération
  - Travaux en 4 ateliers
- Le cercle vertueux de la charte

Cette formation apportera des clés de compréhension et des outils opérationnels d'action pour prendre du recul, analyser les différentes dimensions des comportements humains, des conflits, des crises, et mieux gérer les situations rencontrées face à des personnalités dites « difficiles ».

NB. Seront étudiées les situations rencontrées notamment avec des collègues, ou des proches de résident. Le sujet « résidents/usagers difficiles » n'entre pas dans le cadre de cette formation.

## Formateur

Walter Deumer, psychologue, formateur-consultant

## Durée

2 jours

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le comportement des personnalités dites « difficiles » et leurs réactions de défense : agressivité, passivité, peur, humeur changeante...
- Repérer et nommer les comportements pour mieux faire face : la mauvaise foi, la culpabilisation, le chantage affectif, la violence verbale...
- S'affirmer, améliorer sa communication et ses techniques pour réagir
- Prévenir les situations difficiles et s'initier aux techniques de gestion de conflits

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Échange d'expériences et de pratiques professionnelles
- Études de cas, analyse
- Apports théoriques
- Évaluation écrite et orale de la formation

## Contenu

### Jour 1

#### Quel est le problème ? Décrire, définir, différencier

- Études de cas évoqués par les participants
- Distinguer entre une personnalité dite « difficile », une personne en crise, une situation difficile, un conflit
- Les troubles de la personnalité
- Les comportements d'une personne en crise ; les réactions dans une situation difficile, dans un conflit
- Distinguer entre comportement désagréable, comportement inacceptable, comportement répréhensible

#### L'impact du comportement de la personne

- Effets pour les collaborateurs
- Pour l'équipe
- Pour le service, la prise en charge des usagers/ résidents

### Jour 2

#### Faire face aux personnalités dites « difficiles »

- Désamorcer, dialoguer, établir un rapport de force, prendre du recul : quels enjeux, quels limites ?
- Quels mots choisir pour se défendre, pour dialoguer ?
- La négociation raisonnée
- L'écoute active et ses limites
- Comprendre et apaiser les émotions
- Un rapport de force constructif : s'affirmer, se référer au cadre
- Éviter les pièges : ne pas aller dans la surenchère de la dispute, ne pas discuter inutilement, ne pas se soumettre
- Le rôle du manager
- La prévention des conflits
- Le harcèlement moral : définition ; notions juridiques et psychologiques

Charge émotionnelle induite par les missions imparties pour accueillir un public vulnérable, parfois en souffrance, complexité des missions à accomplir, stress induit par des changements, difficultés d'organisation, difficultés dans les relations interpersonnelles : de multiples facteurs peuvent être à l'origine de conflits. Cette formation permettra de mieux comprendre la mécanique des conflits et d'acquérir des outils concrets de résolution.

## Formateur

Nicolas Scohy, philosophe de formation, consultant et formateur, auteur de l'ouvrage « Prévenir et gérer les conflits au travail dans le secteur médico-social » (ESF éditeur)

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre la mécanique des conflits et s'approprier des méthodes concrètes pour les prévenir et les résoudre
- Mettre en place une dynamique d'apaisement et de médiation
- Renforcer la position du manager au sein de son équipe en cas de conflit
- Gérer les personnalités difficiles, intervenir en cas de climat social dégradé
- Gérer la relation usager/résident lorsque celle-ci devient conflictuelle

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Échanges

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra en fonction de la demande)

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Comprendre les mécanismes des conflits pour mieux les gérer

- Autodiagnostic
- Causes et types de conflit
- Agir sur le management d'équipe pour prévenir les conflits

#### Comprendre l'impact des émotions et des enjeux éthiques dans un conflit pour débloquer les situations

#### Le rôle du manager : enquête, médiation, arbitrage...

### Jour 2

#### Gérer les conflits par la communication et mise en place de règles de fonctionnement, les outils de méta communication

#### Applications concrètes de la méta communication pour prévenir ou apaiser un conflit, travaillées en mises en situation

#### Les spécificités des secteurs sanitaire, social et médico-social

- Le travail en équipe pluridisciplinaire
- La relation direction/équipe/usagers
- Retentissements du conflit sur l'ensemble de la structure
- Comment rester garant de la continuité et de la qualité de la prise en charge de l'utilisateur/résident malgré le conflit

La relation établie avec les personnes accueillies en établissement, basée sur le souci de l'autre, doit être confortée par un management qui repose sur le respect des personnels dans leurs diversités et la considération. Cette formation se propose d'apporter des éclairages et des pistes d'action pour renforcer un mode de management basé sur la non-discrimination et le respect de l'autre dans toutes les situations.

## Formateur

Christophe Falcoz, consultant, formateur, professeur associé à l'IAE Lyon en gestion des ressources humaines

## Objectifs pédagogiques

- Connaître le cadre légal de la non-discrimination, du harcèlement et des délits d'opinion
- Appréhender le rôle des stéréotypes pour mieux comprendre les comportements discriminatoires
- Connaître et distinguer l'action contre les discriminations de celle en faveur de la diversité
- Maîtriser les risques discriminatoires dans les pratiques de management et tout au long du processus RH (recrutement, évolution professionnelle, formation)

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Vidéos de témoignages
- Mini-cas tirés de la jurisprudence
- Analyse des pratiques

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnel encadrant et RH

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

- Le cadre juridique de la non-discrimination, du harcèlement et des délits d'opinion
- Stéréotypes et préjugés : mieux les identifier pour mieux y répondre
- Égalité de traitement et égalité des chances : la diversité pour aller plus loin
- Non-discrimination et diversité au quotidien dans les pratiques managériales et tout au long des processus RH

Les entretiens d'activité et les entretiens professionnels constituent des moments importants pour le manager et le salarié. Au-delà du bilan qui est fait sur l'activité de l'année, ces rendez-vous sont l'occasion d'évaluer plus spécifiquement les compétences, de responsabiliser le salarié dans son rôle et sa fonction ou encore de faire le point sur les souhaits d'évolution et de formation.

Cette formation apportera des clés de réflexion et des outils pour faire de ces entretiens un vecteur de motivation et de reconnaissance des équipes.

## Formateur

Nicolas Scohy, philosophe de formation, consultant et formateur

## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les principes et s'approprier les grilles des entretiens
- Situer le sens de l'exercice par rapport aux valeurs de l'institution
- Connaître le cadre réglementaire
- Maîtriser les outils et les techniques pour décrire les compétences, apprécier les résultats, fixer des objectifs et évaluer un collaborateur en les adaptant au secteur médico-social et à sa culture
- Comprendre les modalités de la « reconnaissance »
- Acquérir les bases pour faire de l'entretien annuel un vecteur de motivation de ses équipes
- Réussir l'exercice de communication sensible que représente l'entretien

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques (psychologie du comportement, référentiel ANACT, philosophie, etc.) et méthodologiques
- Jeux de rôle et mises en situation
- Outils de gestion des entretiens

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra en fonction de la demande)

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Finalités et types d'entretien

- Motiver, évaluer, soutenir, reconnaître, faire progresser, motiver... Structurer et renforcer le lien hiérarchique, articuler aspirations individuelles et intérêt général
- Principes et objectifs de l'entretien professionnel et de l'entretien d'activité

#### Conditions de réussite et risques de l'exercice

- Les appréhensions et les filtres de l'évalué(e), de l'évaluateur(trice). Le risque de désaccord
- Évaluer n'est pas juger. Les valeurs à incarner autour de l'exercice pour qu'il soit accepté et stimulant
- La clarté des règles de mise en place de l'entretien
- Les conditions de prise de recul et d'apaisement

#### La communication

- Adapter l'entretien aux particularités du secteur médico-social, social et sanitaire
- Les représentations du « chef », instaurer une relation hiérarchique fluide et sécurisante

### Jour 2

#### Modalités d'évaluation des compétences : compétence, de quoi s'agit-il ?

- Tripartition : savoirs, savoir-être, savoir-faire, construction de la compétence et l'apprentissage, le cas particulier des savoir-être

#### Les objectifs individuels : qu'est-ce qu'un objectif ?

- Définition, principe SMART, les différents types d'objectifs, présenter, discuter et arbitrer les objectifs, le mode de délégation et de fixation des objectifs selon le degré d'autonomie des salariés

#### Déroulement de l'entretien et modalités

- Aspects logistiques et généraux, supports, dynamiques d'échange

#### Méthodes de communication positive (méta communication ou communication non violente)

#### Traitement des objections et écoute active

- Gérer les plaintes, les refus, aborder un point délicat, formuler une critique sans blesser

Le rôle des infirmiers est central dans l'accueil, la mise en œuvre des soins et l'accompagnement des personnes accueillies en établissement. Ces rôles infirmiers sont d'ailleurs profondément impactés par de multiples changements à l'œuvre dans le secteur. Cette formation permettra de renforcer les compétences multi-dimensionnelles des infirmiers, de s'ajuster aux évolutions en intégrant les différentes facettes de leur fonction, tant sur le plan institutionnel auprès des équipes qu'auprès des personnes accueillies et accompagnées.

### Formatrice

Andrée Eddi-Valat, psychologue clinicienne, ancienne directrice d'établissement médico-social, consultante et formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Réfléchir et échanger sur l'identité professionnelle de l'IDE, le cadre et l'exercice du travail de l'IDE et son mode d'organisation
- Harmoniser les pratiques professionnelles et favoriser le travail d'équipe
- Permettre une analyse des pratiques de l'IDE

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques étayés par des exemples concrets issus de l'expérience professionnelle des stagiaires et du formateur
- Travail en sous-groupe et élaboration d'une charte en commun
- Évaluation des apports formatifs en fin de session
- Un support pédagogique sera remis à chaque participant

### Durée

Programme sur deux jours  
Un jour de suivi à 6 mois en option

### Public concerné

Infirmiers diplômés d'État

### Prérequis

Cette formation sera réalisée auprès d'infirmiers diplômés exerçant en établissement médico-social

### Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra sur demande)

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne  
INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### Le cadre législatif

- Les décrets et le code de déontologie du 27 novembre 2016

#### Le rôle propre de l'infirmier articles R 4311-1 à R 4311-5

- Rôles, fonctions et missions de l'IDE
- Exercice de la profession : analyse, organisation, rigueur, réalisation de soins infirmiers et leur évaluation

### Après-midi

**Les compétences relationnelles** : l'écoute, la relation de confiance, la parole et les techniques de communication verbale et non-verbale, les rôles infirmiers en situation d'écoute et d'entretien

**Les attitudes** : l'authenticité, l'empathie, le respect et l'acceptation inconditionnelle, la congruence

**Le travail d'équipe et le prendre soin** : le rôle de l'équipe pluridisciplinaire

### La relation d'aide

- La réduction de la souffrance psychique : la gestion des émotions
- La relation d'aide centrée sur la personne : outils, techniques et compétences
- L'entretien de soutien psychologique, les entretiens séquentiels
- L'engagement thérapeutique

### Jour 2 - Matin

#### Améliorer l'accueil et le travail en établissement

- Proposition d'un système de soins basé sur la notion d'infirmier(e) Référent
- Les ingrédients fondamentaux de l'identité professionnelle de l'infirmier

#### Le rôle d'encadrement de l'infirmier

- Fournir des éléments de repérage et un cadre structurant et opérationnel
- Les ingrédients principaux du rôle d'encadrement infirmier : fixer avec les soignants des règles de bon fonctionnement et s'assurer de leur respect, assurer une fonction pédagogique auprès des résidents, familles et soignants et s'assurer de la bonne communication, participer à la démarche d'amélioration de la qualité

### Après-midi

#### Réflexions et analyses du groupe sur le changement et le métier de l'infirmier

- Un projet fédérateur : sortir des cloisonnements professionnels, mutualiser connaissances et compétences, ouvrir des directives nouvelles
- Analyse des pratiques



## RESSOURCES HUMAINES - DROIT - INSTANCES REPRÉSENTATIVES

• Actualités RH et juridiques .....	80
• Animer les instances représentatives du personnel .....	81
• Comprendre et mettre en œuvre les charges sociales pour établir la paie .....	82
• La gestion des absences liées à la santé et de l'inaptitude .....	83
• La gestion des congés et absences pour raisons familiales, personnelles et professionnelles .....	84
• La gestion des congés payés .....	85
• La gestion des remplacements .....	86
• Piloter ses entretiens de recrutement .....	87
• Pratique de la paie dans la CCN51 .....	88
• Procédures disciplinaires .....	89

Cette formation permet aux personnels chargés des RH et de la paie d'actualiser leurs connaissances RH, juridiques, paie et formation afin de les intégrer dans leurs établissements.

### Formatrices

Estelle Barthomeuf, directrice RH COS, Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS et Claire Clidière, responsable paie et indicateurs RH, COS

### Objectifs pédagogiques

- Connaître les évolutions législatives, conventionnelles et associatives en matière de gestion des RH, en droit social et en paie
- Mettre en application les évolutions dans son établissement

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Support de formation

### Durée

1 jour (plusieurs dates par an)

### Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation inter-établissements

### Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

Le contenu de la formation est déterminé en fonction de l'actualité juridique et réglementaire.

Les thématiques suivantes peuvent être abordées :

### Actualités RH, par exemple :

- Les accords d'entreprise
- Les procédures RH en vigueur
- Évolution du SIRH
- Prévoyance, frais de santé

### Actualités juridiques, évolutions législatives et réglementaires, par exemple :

- Les nouveaux textes de loi et les accords de branche ou conventionnels
- Analyse jurisprudentielle
- Les répercussions en termes de gestion RH et applications concrètes en établissement

### Actualités formation, par exemple :

- Évolutions juridiques et réglementaires
- Dispositifs de financement et de gestion de la formation
- DPC

### Actualités paie, par exemple :

- Applications des évolutions réglementaires

Un dialogue social constructif est d'une importance capitale pour un management respectueux de l'expression collective et un partage des informations stratégiques de l'organisation. Ainsi, maîtriser les droits, les devoirs, les règles de fonctionnement de chacune des instances est un prérequis indispensable pour la participation à un dialogue social de qualité.

## Formatrice

Albane Morterol, formatrice spécialiste de la gestion des instances représentatives du personnel (IRP)

## Objectifs pédagogiques

- Renforcer le management en s'appropriant les leviers de la gestion sociale et les relations avec les représentants du personnel
- Maîtriser les droits et devoirs, moyens d'action et règles de fonctionnement des IRP

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et échanges de bonnes pratiques
- Utilisation de supports visuels
- Études de cas

## Durée

2 jours

## Public concerné

Directeurs, directeurs adjoints et personnels en charge des ressources humaines

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 - Relations sociales, les fondamentaux

#### Matin

#### Regard sur le paysage syndical

- Son évolution
- Positionnement des OS
- Les OS et la négociation d'accords

#### La représentation des salariés : 3 raisons d'être représenté(e)

- Situer le rôle social et la légitimité de l'encadrement et ses responsabilités par rapport aux représentants du personnel
- Comprendre les 3 types de représentation : hiérarchique, élue et syndicale
- Schéma de communication entre tous les acteurs : direction, élus, salariés

#### Les instances de consultation de la vie économique et sociale

- CE : les membres du CE, les attributions, les informations à donner; l'info/consultation, l'ordre jour, le PV
- CEC
- CHSCT : les membres du CHSCT, les missions, les recours aux experts, l'inspecteur de la CARSAT, l'ordre du jour, le PV
- Présider une instance : les bonnes attitudes

#### Les instances de défense et d'obtention de droits

- DP : les missions, les registres, l'analyse des questions de DP
- DS

#### Après-midi

#### Les droits des IRP

- Le nombre d'élus
- Le crédit d'heures
- Le local et les panneaux d'affichage, etc.

#### Les relations avec les élus au quotidien

- Comment éviter les situations de tension
- Ne pas se laisser déposséder de sa légitimité sociale
- L'animation sociale de mes collaborateurs

### Garantir une cohérence de management au sein de l'encadrement

- Mises en situation et études de cas
- Quels comportements adopter ? Synthèse des bonnes pratiques

### Jour 2

#### Gestion de projet avec les IRP et gestion de crise : études de cas, exercices et mises en situation

- Rappels sur le rôle des instances
- Exercice individuel à partir de situations vécues : une situation complexe dont on peut tirer des bonnes pratiques pour tous
- Études de cas : à partir de deux études de cas préparées en fonction des attentes des participants, les apprenants travailleront en petits groupes puis mettront en commun leurs travaux avec comme objectifs de :
  - comprendre et savoir utiliser la complémentarité des mandats ;
  - bâtir leur stratégie syndicale ;
  - intégrer les points de droits à respecter, etc.
- Comment faire de son encadrement des acteurs de la stratégie sociale et syndicale de l'établissement ?

# Comprendre et mettre en œuvre les charges sociales pour établir la paie

Cette formation permettra aux personnels chargés de la paie de maîtriser les techniques de calcul des charges sociales et de valider le processus de paie dans l'objectif d'établir les déclarations sociales (DSN, retraite, N4DS, prévoyance).

## Formatrice

Catherine Audias, consultante-formatrice en management des associations de l'action sociale, experte droit social et ressources humaines

## Objectifs pédagogiques

Maîtriser et sécuriser la paie et ses difficultés au travers d'une meilleure connaissance du cadre légal et réglementaire de référence des charges sociales et fiscales

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Support de formation
- Les participants doivent se munir d'une calculatrice pour les cas pratiques

## Durée

1 jour

## Public concerné

Ensemble du personnel travaillant dans les services paie

## Prérequis

1er niveau de connaissance du fonctionnement de la paie

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Maîtriser les règles propres aux cotisations sociales et aux tranches de cotisation

- Les bases de cotisation, les tranches de cotisation, le plafond de sécurité sociale et les cas de proratisation, de neutralisation et régularisation

### Les déclarations sociales

- Savoir identifier les caisses, comprendre les codes et les règles de déclaration

### Maîtriser le calcul des cotisations patronales et salariales

- Les notions de base et de taux propres au régime général, le forfait social
- Les cotisations de retraite complémentaire : l'Agirc et l'Arrco, l'application des tranches, le principe de la GMP et les conséquences des régularisations de plafond
- Les allègements de charges sociales : la réduction Fillon, les conditions d'application, les régularisations mensuelles progressives, les cas particuliers et les règles de déclaration

- Les cas d'exonérations : le régime des contrats aidés et l'identification des critères et les conséquences sur les charges sociales
- Les cotisations particulières : la taxe sur les salaires (le principe de l'assiette spécifique et des tranches de cotisation) et la réforme de la contribution sur la FCP

Cette journée de formation permettra de maîtriser les procédures se rapportant aux absences des salariés liées à l'état de santé et celles liées à l'inaptitude dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les stagiaires pourront ainsi mieux appréhender et intégrer les différents impacts de ces absences pour le fonctionnement de la structure.

## Formatrice

Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les différents cas d'absences possibles du salarié dans le code du travail, la CCN51 et l'association
- Maîtriser les règles d'acquisition et de décompte des absences
- Mettre en application les procédures liées aux absences dans son établissement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Cas pratiques/exercices

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Absences liées à l'état de santé

- Congés maladie
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Temps partiel thérapeutique

### Inaptitude

- Invalidité et inaptitude
- La visite de pré-reprise
- Le constat d'inaptitude
- L'obligation de reclassement
- La procédure de licenciement du salarié inapte

### Assurer la gestion et le suivi des absences dans son établissement

# La gestion des congés et absences pour raisons familiales, personnelles et professionnelles

Cette journée de formation permettra aux personnels chargés des RH et de la paie de maîtriser les procédures liées aux congés et absences des salariés pour raisons familiales, personnelles et professionnelles dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les stagiaires pourront ainsi mieux appréhender et intégrer les différents impacts de ces absences pour le fonctionnement de la structure.

## Formateurs

Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les différents cas d'absences possibles du salarié dans le code du travail, la CCN51 et l'association
- Maîtriser les règles d'acquisition et de décompte des absences
- Mettre en application les procédures liées aux absences dans son établissement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Cas pratiques/exercices

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Congés liés à la naissance ou adoption

- Congé maternité
- Congé d'adoption
- Congé paternité
- Congé naissance
- Congé parental d'éducation

### Absences pour motifs personnels

- Congés pour événements familiaux
- Congés enfants malades
- Congé sabbatique
- Congé sans solde
- Congé de création d'entreprise

### Le CET (Compte Épargne Temps)

### Congés et absences solidaires

- Absence sapeurs-pompiers
- Congé pour catastrophe naturelle

### Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

### Congé de formation des représentants du personnel

Cette journée de formation permettra aux personnels chargés des RH et de la paie de maîtriser les procédures liées aux congés payés des salariés dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et associatives en vigueur. Les stagiaires pourront ainsi mieux appréhender et intégrer les différents impacts des congés payés pour le fonctionnement de la structure.

## Formateurs

Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS et Claire Clidière, responsable paie et indicateurs RH, COS

## Objectifs pédagogiques

- Mettre à jour ses connaissances en droit social et conventionnel afin de prévenir les risques en matière de GRH
- Améliorer les données de suivi informatique

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Support de formation
- Cas pratiques/exercices

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Connaître les droits aux congés légaux et conventionnels

- Congés payés
- Congés COS
- Congés cadres CCN51
- Modalités d'acquisition et de prise

### Organiser les départs en congés

- Consultation des IRP
- Ordre des départs
- Affichage, etc

### L'indemnisation des congés payés

- L'acquisition en fonction des absences
- La prise
- Le report
- Le calcul de l'indemnité de congés payés

### Effectuer un suivi informatique des congés via le logiciel de paie pour mieux élaborer les rapports sociaux obligatoires

Cette journée de formation permettra aux personnels chargés des RH et de la paie de maîtriser les procédures liées aux remplacements des salariés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les stagiaires pourront ainsi mieux appréhender et intégrer les différents impacts des remplacements pour le fonctionnement de la structure tout en s'assurant de la bonne gestion dans le logiciel.

## Formatrice

Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les règles encadrant le recours au CDD et à l'intérim
- Améliorer ses connaissances dans la gestion CDD de remplacement et du travail temporaire, des heures supplémentaires ou complémentaires
- Éviter le risque de requalification en CDI
- Gérer la saisie dans le logiciel

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Support de formation
- Cas pratiques/exercices

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### La gestion des CDD

- Le formalisme requis en matière de CDD
- CDD au COS : cas de recours légaux
- CDD de remplacement
- CDD : cas de recours interdits par la loi
- CDD : cas de recours impossibles au COS
- CDD de date à date : durée maximale, période d'essai et renouvellement
- CDD à terme incertain
- Succession de CDD
- Droits des salariés en CDD
- Fin de CDD : motifs de rupture, prime de précarité, formalités administratives

### Les heures supplémentaires et complémentaires

- Définition
- Contingent
- Repos obligatoire
- Le paiement

### L'avenant complément d'heures

### L'intérim

### La saisie dans le logiciel

Cette formation permettra aux personnels en situation de recrutement de connaître et structurer les étapes de l'entretien de recrutement pour en renforcer l'efficacité opérationnelle, d'acquérir des techniques pour optimiser l'entretien et d'effectuer ses choix de recrutement en respectant le cadre de la non-discrimination.

## Formateur

Cyril Carniel, formateur et consultant, ex-DG d'un cabinet de recrutement

## Objectifs pédagogiques

- Maximiser l'efficacité des entretiens de recrutement
- Évaluer objectivement les candidats et détecter les candidatures « à problèmes »
- Connaître le cadre juridique du recrutement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation d'une grille d'entretien de recrutement
- Matériel pédagogique : kit pilotage d'entretien de recrutement
- Mises en situation et cas pratiques
- Suivi post-formation

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout personnel en charge de recrutements : directeurs, directeurs adjoints, adjoints de direction, RH, chefs de service, IDEC, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Bien définir son besoin

- La définition de fonction
- Les compétences clés
- La recherche des candidats

### La préparation des entretiens : le succès se paie d'avance

- Préparation de l'entretien. Cas pratique
- Définir et hiérarchiser les priorités du recruteur

### Maximiser l'efficacité de l'entretien (part 1)

- Débuter un entretien
- L'écoute active (1)

### Maximiser l'efficacité de l'entretien (part 2)

- L'écoute active (2)
- Aller au-delà des premières réponses
- Garder le contrôle et terminer un entretien

### Recruter n'est pas cloner

### Le cadre juridique et les limites à connaître

- Le cadre juridique et ses évolutions
- La discrimination

### Quelques outils supplémentaires à la disposition du recruteur

### Le kit pilotage entretiens

Cette formation permettra aux personnels chargés de la paie de maîtriser les dispositions liées aux spécificités de la CCN51 dans le traitement de la paie et de sécuriser les pratiques.

## Formatrice

Catherine Audias, consultant-formateur en management des associations de l'action sociale, experte droit social et ressources humaines

## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser la détermination du salaire
- Piloter la gestion administrative du personnel
- Savoir appliquer les principes, règles et procédures du droit du travail et du droit conventionnel

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Cas pratiques
- Études de cas
- Support de formation
- Les participants doivent se munir d'une calculatrice pour les cas pratiques

## Durée

1 jour

## Public concerné

Ensemble du personnel travaillant dans les services paie

## Prérequis

1er niveau de connaissance du fonctionnement de la paie

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

NTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### La notion de charges sociales et de tranches (TA/TB), les effets sur le plafond de la sécurité sociale

**Les contrats aidés et le principe des exonérations de charges** (CUI-CAE, contrat d'avenir, contrat de qualification et contrat d'apprentissage)

### Les éléments de rémunération dans la convention du 31/10/1951 (socle conventionnel de 2014)

- Le salaire et ses compléments (notamment les sujétions d'internat et les astreintes)
- Les avantages en nature, nourriture

### Les événements affectant le salaire

- Les heures supplémentaires et complémentaires
- Les congés payés et congés divers selon les modes d'aménagement du temps de travail
- L'indemnisation légale et conventionnelle de la maladie
- Les indemnités de rupture du contrat de travail et le régime social et fiscal
- Les heures de délégation

### Le paiement de la rémunération

### Les documents de fin de contrat

Cette journée de formation permettra de mieux cerner les différents degrés de sanctions et recours possibles, de mettre en oeuvre sa décision en connaissance de cause, de maîtriser les procédures disciplinaires pour sécuriser les pratiques et éviter les risques de contentieux.

## Formatrice

Stéphanie Birotheau, juriste droit social, COS

## Objectifs pédagogiques

- Donner les bases juridiques et étudier la mise en oeuvre de ces procédures disciplinaires
- Maîtriser les procédures pour éviter les risques de contentieux à l'aide de modèles et d'exemples concrets

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Cas pratiques/exercices
- Support de formation

## Durée

1 jour

## Public concerné

Directeurs, directeurs adjoints, adjoints de direction, personnels en charge de la RH/gestion du personnel

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Le cadre juridique de la procédure disciplinaire

- Le droit disciplinaire : quelques notions
- Le repérage de la faute, l'objectivation
- Les sanctions prévues par les dispositions légales et conventionnelles

### La mise en oeuvre de la procédure disciplinaire

- La prise en compte des prescriptions
- La mise à pied à titre conservatoire
- La convocation à un entretien préalable
- L'entretien préalable
- Le délai de réflexion à l'issue de l'entretien préalable

### Le choix et la notification de la sanction

- Le choix de la sanction
- La notification de la sanction
- La procédure de licenciement pour faute
- Autres procédures

### La procédure de licenciement des salariés protégés

- Le préavis
- Les indemnités de rupture
- Les documents à remettre lors du départ du salarié

### Le contentieux prud'homal



## QUALITÉ - GESTION DES RISQUES

- Améliorer le signalement des évènements indésirables et des évènements indésirables graves en établissement..... 91
- Démarche qualité, gestion des risques et sécurité des établissements ..... 92
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire : enjeux et principes ..... 93
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire : méthodologie et outils ..... 94
- Établissements recevant du public : sécurité incendie, travaux et maintenance réglementaire ..... 95
- Mise en place et pilotage d'une gestion de la maintenance dans un établissement sanitaire, social ou médico-social..... 96

# Améliorer le signalement des événements indésirables et des événements indésirables graves en établissement

La notion de risque et son évitabilité sont de plus en plus prégnantes dans notre société. Le monde de la santé, du médico-social et du social n'échappe pas à cette règle. Au cours de ces dernières décennies, la gestion des risques est en effet devenue une préoccupation majeure des établissements. Elle repose essentiellement sur le signalement par les professionnels des événements indésirables. Cependant, la sous déclaration est une réalité à laquelle se heurtent les établissements. Des actions sont donc nécessaires pour comprendre, accompagner et renforcer la mise en place de la déclaration qui contribue fortement à renforcer la culture sécurité et à l'amélioration de la qualité et la sécurité des soins et des pratiques d'accompagnement.

## Formatrice

Maria Saunié, responsable qualité, COS CRF Divio

## Objectifs pédagogiques

- Développer une culture de sécurité des soins
- Connaître et comprendre les enjeux de la gestion des risques a posteriori
- Connaître et comprendre les obligations de signalement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Échanges professionnels
- Quiz
- Cas pratiques et mise en situation

## Durée

1 jour

## Public concerné

Ensemble des professionnels concernés en établissement sanitaire et médico-social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 180 €/jour/personne

## Contenu

### Le contexte

Cadre réglementaire

### Les enjeux liés à la démarche de gestion des événements indésirables

- Définition pour un langage partagé (EI/EIG/EIAS)
- Le signalement : un dispositif à mettre en place : bénéfices
- Les freins à la déclaration : limites
- Développement d'une culture sécurité et d'un apprentissage par l'erreur

### Le circuit des événements indésirables

- Signalement : qui ; quoi ; comment ; à qui ?
- Définir le circuit de signalement (interne et externe)
- Collecte des événements (support de signalement)
- Savoir qualifier les événements (cas pratiques)
- Traitement et analyse d'un événement indésirable : principes communs
- Retour d'information
- Actions d'amélioration et articulation avec le Plan d'amélioration qualité et sécurité des soins

### Quizz d'évaluation des connaissances

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux sont soumis à différentes obligations, qui relèvent, pour leurs missions, du Code de la santé publique et du Code de l'action sociale et des familles (loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et loi du 4 mars 2002, Droits des patients entre autres) ou, de manière transversale, du Code du travail, du Code de l'environnement ou encore du Règlement de sécurité incendie des établissements recevant du public (ERP) parmi d'autres.

C'est dans ce périmètre réglementaire strict que la démarche d'amélioration continue des pratiques, englobant la qualité, la gestion des risques et le développement durable, permet de répondre tant aux besoins et attentes des usagers bénéficiaires qu'aux nombreuses obligations à respecter.

## Formatrice

Sandrine Audebault, responsable qualité et gestion des risques, COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les éléments constitutifs de la démarche qualité, de la gestion des risques et de la sécurité des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.
- Mettre en application la politique qualité, gestion des risques et sécurité dans l'établissement

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Support de formation
- Jusqu'à 16 participants

## Durée

1 jour

## Public concerné

Direction d'établissement et référents qualité

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

### Connaître les missions du service qualité et gestion des risques (QGR)

### Gestion documentaire : objectifs et organisation

#### Qualité

- Démarche qualité
- Système évaluatif
- Quelques outils

#### Gestion des risques

- Les risques sanitaires
- Les risques professionnels
- Le risque incendie en établissement recevant du public (ERP)
- Gestion des événements indésirables
- Astreintes administratives

### Responsabilités civile et pénale : définitions et rappels

# Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire : enjeux et principes

NOUVEAUTÉ

QUALITÉ - GESTION DES RISQUES

Cette formation permettra de mieux appréhender les enjeux et le cadre réglementaire de la démarche qualité et gestion des risques, afin d'accompagner le développement de la dynamique qualité et sécurité de son établissement.

## Formatrice

Nicole Bertini, formatrice en qualité et gestion des risques

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre la démarche qualité et gestion des risques, concept et enjeux de la qualité et de la gestion des risques
- Maîtriser le cadre réglementaire
- Relayer la démarche qualité et gestion des risques aux équipes
- Développer la culture qualité GDR

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques, juridiques et méthodologiques
- Analyse de situations professionnelles et de cas concrets
- Échanges et réflexion en sous-groupes
- Dossier pédagogique remis aux participants comprenant : des références juridiques, des apports théoriques, des articles de fond, des outils méthodologiques, une bibliographie

## Durée

1 jour

## Public concerné

Directions, cadres/chefs de pôles, de service, médecins, référents qualité et pilotes de processus, soignants, personnel logistique et personnel administratif en établissement sanitaire.  
Jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Le contexte réglementaire et les enjeux de la gestion des risques

- Les exigences réglementaires et les guides de recommandations
- Les différents thématiques / processus en santé (HAS)
- Point sur la certification V2014

### Les enjeux liés à la mise en place de la démarche qualité et gestion des risques

- Les enjeux humains et de santé publique
- L'enjeu organisationnel et de gestion

### La gestion des risques en établissement de soins : principes de mise en œuvre

- Objectifs de la gestion des risques globale et coordonnée
- Une approche nécessairement systémique
- Une question de culture
- Dimension managériale et technique : un travail d'équipe, le lien avec les vigilances
- De la sécurité des soins à la gestion des risques : les enjeux et les conditions de mise en œuvre au niveau institutionnel et des secteurs d'activité
- La gestion des risques hors soins
- Gestion des risques a priori et a posteriori

### Typologie des risques en établissement de santé

- Risques associés aux soins
- Risque organisationnel (activités de support et de soutien)
- Risque environnemental (sécurité des personnes et des biens)

### Les rôles de chacun dans l'établissement dans le pilotage de la démarche qualité et gestion des risques : qui fait quoi ?

Cette formation mettra à disposition une méthodologie et des outils pour développer la démarche QGR et notamment d'accompagner l'établissement dans sa préparation et sa conduite de la démarche de certification V2014, à élaborer, structurer et suivre les actions et tableaux de bord, et à pérenniser la démarche.

## Formatrice

Nicole Bertini, formatrice en qualité et gestion des risques

## Objectifs pédagogiques

- Disposer de la méthodologie et des outils de la V2014 (Approche processus / Gestion des risques a priori – a posteriori)
- Maîtriser la hiérarchisation des actions à mettre en œuvre
- Élaborer et suivre les plans d'actions et tableaux de bord

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques, juridiques et méthodologiques
- Analyse de situations professionnelles et de cas concrets
- Échanges et réflexion
- Dossier pédagogique remis aux participants comprenant : des références juridiques, des apports théoriques, des articles de fond, des outils méthodologiques, une bibliographie

## Durée

2 jours

## Public concerné

Directions, cadres/chefs de pôles, de service, médecins, référents qualité et pilotes de processus, etc.  
Jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Avoir suivi la formation IFCOS « Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques : enjeux et principes » ou une autre première formation à la démarche qualité et gestion des risques

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Management et planification de la démarche QGR : méthodologie et outils

- Management de la démarche qualité : démarche projet/ pilotage : méthodologie et outils
- Gestion des risques préventive et réactive : méthodologie et outils (cartographie des risques...)
- Thématiques prioritaires / identification des objectifs et tâches
- Définitions des tableaux de bords et indicateurs de suivi
- Planification / plan d'actions
- Liens avec la certification : la V2014, l'approche processus – gestion des interfaces et le patient traceur
- Informations/communication

### Mise en œuvre : méthodologie et outils

- Faire et faire faire
- Relais de la démarche, suivi de la réalisation, encadrement des équipes
- Optimisation du travail d'équipe

### Évaluation / Contrôle / Analyse : méthodologie et outils

- Audits / enquêtes / évaluation de pratiques pro-fessionnelles / gestion des plaintes et réclamations
- Suivi des tableaux de bords - indicateurs
- Constats d'écarts réalisé / attendu - prévisionnel
- Analyse des écarts
- Analyse des EI

### Appréhender le Compte Qualité

### Amélioration / Performance / Efficience : méthodologie et outils

- Recherche des causes
- Détermination des actions d'amélioration
- Hiérarchisation des priorités

### Pérennisation de la démarche

### La coordination service qualité / direction / médecin chef / cadres



Les établissements recevant du public (ERP) doivent répondre aux obligations du Règlement de sécurité incendie qui leur est dédié (Arrêté du 25 juin 1980 modifié).

Ce règlement de sécurité impose des normes de construction, d'aménagement, de maintenance et de vérification des installations de formation du personnel afin de garantir la sécurité et l'intégrité des personnes (usagers, personnel, partenaires) et des biens.

## Formateurs

Sandrine Audebault, responsable qualité et gestion des risques, COS et Franck Bisson, responsable patrimoine, COS

## Objectifs pédagogiques

- Respecter les obligations en matière de sécurité incendie
- Améliorer la méthodologie de suivi et la traçabilité des interventions
- Garantir la sécurité des personnes et des biens

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Support de formation

## Durée

1 jour

## Public concerné

En binôme : direction d'établissement ou adjoint/technicien de la maintenance et/ou ouvrier d'entretien

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

### Sécurité des établissements recevant du public

- Classification des bâtiments
- Établissements recevant du public (ERP)
- Classement des établissements du COS
- Réglementation applicable aux ERP
- Formations obligatoires
- Affichages de sécurité

### Travaux et maintenance réglementaire des ERP

- Création ou modification d'un ERP
- Vérifications périodiques
- Diagnostics obligatoires

### Commission de sécurité

- Composition
- Différents types de visite
- Déroulé d'une visite

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont soumis à des contraintes de maintenance : obligation de maîtriser les coûts, complexité croissante des installations, poids croissant des obligations réglementaires. La maintenance du patrimoine devient alors un poste budgétaire important. La technicité des ouvrages, le développement des équipements techniques et la complexité croissante des installations entraînent des responsabilités juridiques importantes obligeant les responsables/ agents de la maintenance à plus de rigueur dans la gestion et l'organisation de la maintenance.

## Formateur

Timothée Vanhoutte, responsable maintenance en ESMS, intervenant en prévention des risques professionnels

## Objectifs pédagogiques

- Appréhender le cadre réglementaire de la maintenance des établissements
- Identifier sur son établissement les différentes maintenances obligatoires
- Mettre en place un système de gestion de la maintenance
- Organiser et gérer des opérations de maintenance dans le cadre d'un plan

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Apports théoriques
- Échanges professionnels
- Cas pratiques

## Durée

2 jours

## Public concerné

- Responsable ou agent de maintenance d'établissement sanitaire, social et médico-social
- Direction ou adjoint de direction

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### La maintenance dans les établissements médico-sociaux

- Définition, objectifs et enjeux

#### Politique et organisation de la maintenance d'un établissement

- Définition de la politique de maintenance de l'établissement
  - Les différents types de maintenance
  - Les niveaux de maintenance
  - Les acteurs de la maintenance
  - Le processus de gestion de la maintenance
- Cas pratique : mise en place d'une stratégie de maintenance à partir d'un exemple*

#### Gestion de la maintenance

- La structure d'un contrat de maintenance
  - La gestion des interventions des entreprises prestataires (organiser le pilotage et le suivi des activités prévues au contrat)
  - Le tableau de gestion et de suivi des contrats de maintenance
- Cas pratique : co-élaboration d'un tableau de gestion et de suivi des contrats de maintenance*

### Jour 2

#### Mise en place d'un système de gestion de la maintenance

- Les conditions de réussite de la mise en place du système de gestion
  - La connaissance du patrimoine, savoir recueillir et organiser les données
  - L'organisation des maintenances préventives
  - La mise en place d'un plan de maintenance
  - Le pilotage du plan de maintenance
- Cas pratique : élaboration d'un plan de maintenance à partir d'un tableau de suivi des maintenances obligatoires et techniquement recommandées en établissement*

#### Documents annexes au plan de maintenance

- Les procédures
  - Les modes opératoires
  - Le dossier technique simplifié
  - L'organisation des maintenances curatives
- Cas pratique : écriture d'une procédure, d'un mode opératoire et d'un mémo technique*



## FINANCES - GESTION - COMPTABILITÉ

- CPOM, EPRD et analyse financière en établissements et services sociaux et médico-sociaux ..... 98
- Élaborer le compte administratif et assurer le suivi des tableaux de bord ..... 99
- Mieux comprendre la réglementation et structure budgétaire des Ehpad et USLD .... 100
- Préparer la clôture des comptes ..... 101

Cette formation permettra de maîtriser les outils d'analyse financière dans le cadre de la nouvelle procédure budgétaire liée à la mise en place de l'EPRD et les changements induits par la mise en place des CPOM en lieu et place des conventions tripartites.

## Formateurs

Services financiers du COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître la réglementation budgétaire et comptable applicable aux ESMS et les particularités comptables
- Savoir présenter et analyser un budget
- Suivre l'exécution d'un budget et savoir analyser les résultats

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et analyse de pratique
- Utilisation de supports visuels

## Durée

2 jours

## Public concerné

Directeurs d'établissement, responsables comptables et financiers

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

### Bases et évolutions législatives et réglementaires

- Les fondamentaux
- Loi 2002-2, loi HPST - ARS - RGPP, etc.
- Présentation ERPD et CPOM
- Dispositions du CASF relatives au budget et au compte administratif
- Calendrier budgétaire et comptable

### Présentation des particularités comptables

- Affectation du résultat
- Provisions réglementées
- Fonds dédiés
- Bilan financier

### Présentation et contenu du budget - le rapport budgétaire base du budget

- Section d'exploitation : activité, groupes fonctionnels
- Section d'investissement : plan pluriannuel de financement
- Rapport d'orientation budgétaire

### Suivi budgétaire

- Le budget exécutoire
- Le suivi budgétaire
- L'analyse des écarts (réel - budget)

# Élaborer le compte administratif et assurer le suivi des tableaux de bord



Cette formation permettra de mettre en évidence les éléments techniques pour réaliser les comptes administratifs et les tableaux de bord.

## Formateurs

Services financiers du COS

## Objectifs pédagogiques

- Réaliser les travaux préalables à l'élaboration du compte administratif
- Établir le compte administratif et les annexes
- Utiliser les tableaux de bord et savoir les adapter à son activité

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et analyse de pratique
- Utilisation de supports visuels

## Durée

1 jour

## Public concerné

Ensemble du personnel travaillant dans les services comptables

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

### Préparer la clôture annuelle

- Suivi tout au long de l'année
- Contrôles préalables

### Élaborer le compte administratif et ses annexes

- Section d'investissement
- Tableaux relatifs à l'exploitation
- Propositions d'affectation des résultats

### Réaliser et suivre les tableaux de bord

- Définir des indicateurs
- Outil d'aide à la gestion quotidienne de l'établissement

# Mieux comprendre la réglementation et structure budgétaire des Ehpad et USLD pour améliorer la gestion de la facturation

La gestion de la facturation en Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) est un processus important pour la qualité de la prise en charge des personnes accueillies. Cette formation vise à apporter des éclairages aux personnels en charge de cette activité pour mieux comprendre la réglementation et la structure budgétaire des établissements, et cerner à quelles prestations correspond chacune des parties de la facture, la fixation des prix et les aides dont les personnes accueillies peuvent bénéficier.

## Formateur

Jean-Michel Navarro, responsable comptable, COS Beauséjour

## Objectifs pédagogiques

Dans l'optique d'améliorer le processus de gestion de la facturation :

- comprendre les composantes des frais de séjour ;
- les prestations facturées et le tarif journalier de dépendance ;
- connaître et intégrer les différentes aides dont peuvent bénéficier les résidents.

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Réflexion sur des questions pratiques en groupes, en lien avec le logiciel de facturation utilisé

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnels d'accueil, services comptables et financiers, en charge de la facturation

## Format

Formation inter-établissements

## Prérequis

Aucun

## Prix

250 €/jour/personne

## Contenu

### La réglementation des Ehpad

- Définitions
- Les autorités de tutelles : définitions, attributions et compétences
- La convention tripartite
- La grille AGGIR

### La structure budgétaire d'un Ehpad

- Le budget hébergement/le budget dépendance/le budget « soins »

### Le Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens (CPOM)

### Les prestations facturées : composantes et modalités de fixation

- Le tarif journalier d'hébergement
- Le tarif journalier de dépendance

### Les aides au paiement des frais d'hébergement : modalités et modulation de la facture en établissement

- Les aides au logement
- L'aide sociale à l'hébergement
- Les aides au paiement des frais de dépendance
- Modalités de gestion des aides dans la facturation de l'établissement

### Échanges sur des cas pratiques



Cette formation permettra de mettre en place une organisation rigoureuse pour clôturer les comptes annuels de l'établissement.

## Formateurs

Services financiers du COS

## Objectifs pédagogiques

- Préparer les « doc » du dossier clôture
- Permettre aux responsables comptables de préparer le compte administratif
- Réaliser les travaux préalables à l'élaboration du compte administratif
- Établir le compte administratif et les annexes

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et analyse de pratique
- Utilisation de supports visuels

## Durée

1 jour

## Public concerné

Ensemble du personnel travaillant dans les services comptables

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

90 €/jour/personne

## Contenu

- Contrôle et documents du dossier clôture
- Les contrôles préalables à l'élaboration du compte administratif
- Les bases législatives et réglementaires du compte administratif
- La section d'investissement
- Le calcul du glissement - Vieillesse - Technicité
- Les propositions d'affectation des résultats
- Les difficultés d'utilisation des imprimés



---

## HÔTELLERIE – RESTAURATION – HYGIÈNE

- Pilotage de la fonction hôtelière : formation des référents qualité hôtelière ..... 103
- Formation des équipes aux pratiques hôtelières de qualité ..... 104
- Formation des équipes de cuisine sur les besoins nutritionnels..... 105
- L'expertise en techniques culinaires : nouvelles techniques de cuisson et de production ..... 106
- L'expertise en techniques culinaires : textures modifiées, manger-mains, enrichissement ..... 107
- Hygiène en balnéothérapie et/ou piscine hospitalière ..... 108
- Maîtrise du risque infectieux en établissement médico-social ..... 109
- Prévention et surveillance des infections nosocomiales (IN) et des infections associées aux soins (IAS) ..... 110

La qualité des prestations hôtelières est un engagement fort en termes de qualité de service des établissements. La formation des personnels est indispensable à la mise en œuvre de cette prise en charge hôtelière. A l'issue de la formation, les stagiaires, référents qualité hôtelière de leur établissement auront acquis la maîtrise des connaissances de la réglementation et des pratiques hôtelières applicables et consolidé les « savoir, savoir-faire, savoir-être » de leur rôle de référents. Cette formation s'articule avec la « Formation des équipes aux pratiques hôtelières de qualité », également proposée au catalogue de l'IFCOS.

## Formatrices

Sandrine Waterlot ou Stéphane Ribiere, ingénieurs seniors en hôtellerie en milieu médico-social et sanitaire

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre la fonction de gouvernant ou référent qualité hôtelière : rôle et missions en établissement
- Valider ses connaissances techniques sur la fonction hôtelière (distribution des repas, bio nettoyage, linge, accueil)
- Savoir évaluer la prestation : indicateurs de pilotage pour les différentes fonctions
- Savoir définir les ajustements associés, les mettre en œuvre et les suivre
- Comprendre l'intérêt des briefings et débriefings avec les équipes opérationnelles

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et analyse de pratiques
- Utilisation de supports visuels

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels en charge de la fonction de référent hôtelière dans leur établissement

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### La fonction de référent hôtelière au sein de l'établissement

- La place du référent hôtelière au sein de l'établissement, au sein de son équipe et auprès des résidents/patients : sa place dans l'organisation
- Enjeux et responsabilités
- Son rôle
- Ses missions

#### La mise en place et le pilotage de protocoles hôteliers (bio nettoyage, restauration, linge, accueil)

### Après-midi

#### Le pilotage de la fonction hôtelière

- Les outils : contrôles, auto contrôles, organismes externes...
- Les indicateurs de pilotage : intérêts, exemples
- Mesurer, évaluer et identifier les actions correctives
- Plan d'actions : élaboration, mise en œuvre et suivi
- Reporting auprès de la direction ou autres entités
- Les transmissions
- Le reporting à la direction

#### Les entités internes à la fonction hôtelière

- Les réunions de service
- La commission de menus
- La commission restauration
- La commission d'hygiène (bio nettoyage)

### Jour 2

#### Sécurité alimentaire en lien avec la fonction hôtellerie (distribution, bio nettoyage, linge)

#### Capitalisation des acquis en cours de session

#### Bilan de la session de formation

La qualité des prestations hôtelières est un engagement fort en termes de qualité de service des établissements. La formation des personnels est indispensable à la mise en oeuvre de cette prise en charge hôtelière. À l'issue de la formation, les stagiaires disposeront des connaissances nécessaires à leurs pratiques professionnelles notamment en matière de « savoir, savoir-faire, savoir-être », d'hygiène et de réglementation, de relations avec les résidents/patients et de techniques hôtelières.

## Formateurs

Stéphane Ribière ou Béatrice Rossi ou Sandrine Waterlot, ingénieurs seniors en hôtellerie en milieu médico-social et sanitaire

## Objectifs pédagogiques

- Permettre d'optimiser le lien entre savoir-faire (expertise) et savoir-être (relation et communication avec les résidents/patients)
- Harmoniser la qualité de la prise en charge hôtelière

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de groupe et analyse de pratiques
- Utilisation de supports visuels
- Jusqu'à 15 participants

## Durée

3 jours (pouvant être dissociés J1/J2 + J3)

## Public concerné

Ensemble du personnel contribuant au service hôtelier

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

- Conduite de l'évaluation initiale
- La relation de service et son importance
- Contexte réglementaire et préconisations
- Connaissance et maîtrise des règles d'hygiène sur les fonctions distribution linge - bio nettoyage
- Les besoins et attentes des résidents/patients en termes nutritionnels

### Jour 2

- Place des repas et importance de l'environnement
- Les techniques de service et de prise en charge des résidents autour des repas
- Techniques hôtelières de service des repas au plateau
- Techniques hôtelières de service des repas en salle à manger
- Synthèse des points forts et des axes de progrès : distribution en chambre, en salle à manger et agencement
- La notion de « Savoir, savoir-faire et savoir-être »

### Jour 3

- Les prérequis pour l'entretien des locaux et la gestion du linge
- Mesure de la satisfaction des usagers
- Bilan de la session de formation



Cette formation permettra aux personnels de cuisine de préciser, au travers de différents régimes alimentaires, les besoins nutritionnels nécessaires aux patients ou résidents accueillis. Cette action pourra s'organiser en amont des formations « L'expertise en techniques culinaires : améliorer les techniques de cuisson » et « L'expertise en techniques culinaires : élaborer des repas à textures modifiées ».

## Formatrice

Virginie Sommant, diététicienne

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les besoins nutritionnels de la population accueillie
- Connaître les aménagements culinaires nécessaires pour répondre à une prise en soins diététiques dans le cadre d'un régime alimentaire

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Produits alimentaires et nutritionnels à déguster

## Durée

½ journée

## Public concerné

Personnel de cuisine

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTER : 90 €/personne

INTRA : 650 € pour le groupe

## Contenu

- Présentation des besoins nutritionnels
- Rappel du cadre nutritionnel réglementaire : les objectifs du PNNS (Plan National Nutrition Santé) 2011-2015/les composantes des recommandations Nutrition n°J5-07 du GEMRCN de juillet 2011 actualisées avec la version 1.3 du 2 août 2013
- Présentation des aménagements culinaires nécessaires en lien avec les différents régimes alimentaires

# L'expertise en techniques culinaires : nouvelles techniques de cuisson et de production

La formation des équipes de cuisine sur les nouvelles techniques de production et traitement thermique a pour objectifs d'améliorer la qualité ressentie par les résidents/patients (recherche du goût et de la qualité organoleptique et sanitaire), de mieux répondre aux besoins, de professionnaliser et optimiser les pratiques culinaires à travers une évolution dans l'organisation de production, sans charge de travail supplémentaire et en parfaite sécurité.

## Formateur

Stéphane Ribière, ingénieur en techniques culinaires, expert en alimentation texturée et cuisine moléculaire

## Objectifs pédagogiques

- Se professionnaliser : travail de révisions des fondamentaux culinaires, développer la créativité, apports de nouvelles recettes, mettre au point des menus en lien avec le plan alimentaire
- Évoluer vers les nouvelles techniques de cuisson : cuisson de nuit en basse température, cuisson en juste température, choix cuisson dans l'emballage (barquette)/ cuisson bacs gastronomes ou cuisson pasteurisation (allongement des DLC + sécurité alimentaire)
- Intégrer les éléments techniques liés à ce type de prestation
- Connaître le fonctionnement des troubles de la déglutition et identifier les réponses à ces troubles par la texturation et une granulométrie adaptée
- Accompagner la mise au point des fiches techniques des entrées aux desserts en intégrant les éléments techniques (matériels, locaux, remise en température) et le processus
- Maîtriser la gestion et l'organisation de la production (allongement des DLC, pasteurisation...)
- Mettre au point le processus de conditionnement en fonction du type de liaison
- Garantir la maîtrise sanitaire
- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Produits alimentaires et nutritionnels à déguster

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Évaluation initiale (niveau de connaissance des participants) et évaluation finale (appropriation des savoirs)
- Échanges et apports en vue d'une mise en œuvre immédiate des acquisitions
- Fiches techniques (entre 60 à 80)

## Durée

2 jours

## Public concerné

Responsable de restauration, chef de cuisine, personnel de restauration, personnel de cuisine

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement. Dans tous les cas, se déroule sur site. Une liste de denrées et éventuellement de produits texturants destinés à la mise en œuvre des recettes est communiquée en amont de la formation.

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

**La formation est articulée autour de 4 axes permettant de voir l'ensemble des contenus**

- Axe 1 : socle de connaissance de base sur les fondamentaux
- Axe 2 : aspects réglementaires
- Axe 3 : mise en œuvre des recettes en cuisson de nuit à juste température
- Axe 4 : démonstration et initiation aux nouvelles techniques de cuisson.

## Déroulé pédagogique, les techniques de cuisson et de production

- Les bénéfices en terme économique, qualité et organisationnel des nouvelles techniques de production
- Les règles de la cuisson à juste température, les couples temps/température adaptés
- Les règles de la cuisson sous vide : applicabilité en restauration hospitalière
- L'utilisation des barquettes : un outil aux multiples avantages, limites
- Les impacts techniques, économiques et qualité liés aux nouvelles techniques de cuisson
- La notion de pasteurisation et d'allongement de la DLC
- Réduire ses achats de viande de 15 % et accroître sa productivité en cuisine de 10 %
- La gestion facilitée des plats cuisinés : abaisser le taux de destruction de repas non servis

- Accroître le taux d'utilisation du matériel de cuisson
- La cuisson de nuit : faire travailler sa production 24h/24 : est-ce possible ?
- L'évolution du compte d'exploitation : l'abaissement du coût repas

## Présentation de la mise en œuvre des nouvelles techniques de production - Présentation de la mise en cuisson parmi les fiches techniques suivantes

- Escalope de volaille (blanc de poulet ou de dinde)
- Cuisse de pintade (base cuisse de pintade en sauce)
- Cuisse de poulet (base cuisse de poulet au jus)
- Lapin en gibelotte
- Sauté de volaille (base coq au vin)
- Sauté de bœuf (base bœuf bourguignon)
- Sauté de porc (base sauté de porc au curry)
- Sauté de veau (base marengo)
- Mixé de volaille - Mixé de porc - Mixé de bœuf
- Rôti de bœuf - Rôti de porc - Rôti de veau
- Filet de cabillaud poché
- Carottes vichy - Haricots verts - Riz - Semoule

L'objectif de cette formation est d'apporter les connaissances nécessaires ainsi que la maîtrise de la production des repas à « textures modifiées, manger-mains et enrichissement » via l'utilisation de techniques de cuisine adaptées. L'approche sera aussi conduite au regard des techniques de cuisson basse température. Le but de cette formation est donc d'accompagner vers la prise en main de techniques de production, la maîtrise des produits entrant dans la composition des fiches techniques et la pratique d'un savoir-faire. Les techniques apportées sont destinées à élargir les pratiques professionnelles dans le cadre de l'élaboration et l'enrichissement des plats à textures modifiées à destination des patients et résidents ayant des problèmes de mastication, de déglutition, et de fausses routes.

## Formateurs

Stéphane Ribière, ingénieur en techniques culinaires, expert en alimentation texturée et cuisine moléculaire

## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser l'approche technique/théorique nécessaire pour savoir pourquoi et comment sont mises en œuvre les recettes à textures modifiées
- S'approprier le savoir-faire technique, culinaire, technologique et organisationnel
- Adapter la production des repas en termes d'apport nutritionnels par rapport aux besoins des personnes accueillies, en vue notamment d'augmenter le niveau de plaisir de se restaurer
- Maîtriser les risques du processus de fabrication (durée de vie, HACCP)
- Définir des recettes d'entrées, de plats chauds et desserts à textures modifiées adaptées en lien avec le plan alimentaire

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Les techniques apportées sont destinées à élargir les pratiques professionnelles dans le cadre de l'élaboration et l'enrichissement des plats à textures modifiées à destination des patients et résidents ayant des problèmes de mastication, de déglutition, et de fausses routes. L'ensemble des paramètres de ce type de restauration est valorisé (aspect visuel, sensations gustatives et olfactives et apports nutritionnels), au travers de techniques permettant de se rapprocher des plats traditionnels.*

- Évaluation initiale (niveau de connaissances des participants) et évaluation finale (appropriation des savoirs)
- Échanges et apports en vue d'une mise en œuvre immédiate des acquisitions
- Fiches techniques (entre 60 à 80)

## Durée

2 jours

## Public concerné

Responsable de restauration, chef de cuisine, personnel de restauration, personnel de cuisine, diététicien

## Prérequis

Aucun

## Format

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

Formation inter-établissements ou intra-établissement. Dans tous les cas, se déroule sur site. Une liste de denrées et éventuellement de produits texturants destinés à la mise en œuvre des recettes est communiquée en amont de la formation.

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Comprendre pour mieux appréhender

- Faire comprendre les éléments techniques liés à ce type de prestation
- Communiquer sur la problématique de la production des plats à texture modifiée
- Présenter le fonctionnement des troubles de la déglutition
- Identifier les réponses à ces troubles par la texturation et la granulométrie pour permettre une alimentation adaptée et sans danger

Accompagner la mise au point des menus et recettes

- Mettre au point des menus en lien avec le plan alimentaire
- Accompagner la mise au point des fiches techniques des entrées et desserts en intégrant les éléments techniques (matériels, locaux, remise en température) et le processus

### Garantir la maîtrise sanitaire

- Transmettre les connaissances sur la maîtrise sanitaire de ce processus
- Règles d'hygiène liées à la production de ces plats
- Protocoles HACCP et traçabilité adaptés
- DLC appliquée à ces produits. Conduite d'une campagne d'études microbiologiques de vieillissement
- Stabilité des produits en fonction de l'évolution des goûts et saveurs

Cette formation permettra aux professionnels de consolider leurs connaissances liées aux précautions d'hygiène en balnéothérapie et/ou piscine hospitalière dans le respect de la réglementation en vigueur.

## Formatrice

Mary-Carmen Rocas, cadre expert hygiéniste, COS

## Objectifs pédagogiques

Mettre en œuvre des procédures pour assurer la sécurité des patients/résidents, fragilisés et à risque infectieux majeur, bénéficiant des prestations aquatiques, de balnéothérapie des établissements de santé ou médico-sociaux

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Présentation des objectifs et du parcours de formation
- Recueil des attentes prioritaires des participants (Méta-plan)
- Évaluation du niveau de prérequis des participants (quizz)
- Analyse des actions de prévention déjà mises en œuvre

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout le personnel de balnéothérapie et soignant concerné

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

- Gestion du risque infectieux en milieu aquatique
- Notions réglementaires
- Règles d'hygiène patients et professionnels
- Traitement de l'espace aquatique
- Analyse des pratiques professionnelles
- La démarche assurance qualité en balnéothérapie

À côté de sa mission première de fournir un linge propre, agréable au toucher, bien sec, repassé, la blanchisserie se doit d'assurer la sécurité de ses bénéficiaires par le respect des normes liées à l'hygiène. La méthode RABC est un précieux outil pour ce faire.

## Formatrice

Mary-Carmen Roces, cadre expert hygiéniste, COS

## Objectifs pédagogiques

- Connaître et actualiser les connaissances vis-à-vis de l'évolution, des recommandations et des textes officiels relatifs à la maîtrise du risque infectieux
- Sensibiliser les personnels sur les mécanismes de transmission des IN et IAS
- Maîtriser les mesures de prévention de base
- Appréhender les mécanismes théoriques et pratiques dans l'application des précautions standard et la mise en œuvre des précautions complémentaires
- Améliorer les pratiques professionnelles pour la maîtrise du risque infectieux

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Présentation des objectifs et du parcours de formation
- Recueil des attentes prioritaires des participants (Métablan)
- Évaluation du niveau de prérequis des participants (quizz)
- Analyse des actions de prévention déjà mises en œuvre

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels soignants, cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, agents des services hospitaliers, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

- Organisation et cadre réglementaire de la maîtrise du risque infectieux : dispositif national, PROPIAS, structures régionales, structures locales
- Le risque infectieux : micro-organismes et habitats, définition des infections associées aux soins, modes de transmission, risques liés à la pathologie, aux structures, à l'environnement, signalement interne, signalement externe
- Les mesures de prévention : tenue du personnel (gants, masques, tabliers), hygiène des mains –SHA, précautions standard, AES, vaccinations
- Gestion de l'environnement : entretien des locaux, hygiène en restauration, gestion du linge, gestion des déchets, gestion de la qualité de l'eau, entretien des fontaines réfrigérantes
- Mesures complémentaires : précautions contact - air - gouttelettes, pathogènes et conduites à tenir (grippe, clostridium difficile), accueil d'un résident porteur ou ancien porteur de BHRé
- Soins : cutanés-invasifs-vasculaires, pansements, antiseptiques
- Organiser l'hygiène en établissement

# Prévention et surveillance des infections nosocomiales (IN) et des infections associées aux soins (IAS)

Cette formation, qui répond au programme national d'actions de prévention des infections associées aux soins (PROPIAS 2015), permettra aux professionnels d'actualiser et de consolider leurs connaissances vis-à-vis de l'évolution des recommandations et de la prévention et la surveillance des IN et IAS. Ils bénéficieront d'outils d'aide à la maîtrise du risque infectieux et de diffusion des bonnes pratiques dans leur établissement.

## Formatrice

Mary-Carmen Rocas, cadre expert hygiéniste, COS

## Objectifs pédagogiques

- Actualiser les connaissances vis-à-vis de l'évolution, des recommandations et des textes officiels relatifs à la prévention et à la surveillance des IN et IAS
- Sensibiliser les personnels sur les mécanismes de transmission des IN et IAS
- Maîtriser les mesures de prévention de base
- Appréhender les mécanismes théoriques et pratiques dans l'application des précautions standard et la mise en œuvre des précautions complémentaires
- Améliorer les pratiques professionnelles dans la lutte contre les infections nosocomiales par le suivi des actions
- Acquérir et/ou perfectionner les connaissances sur l'évaluation des pratiques professionnelles

## Durée

2 jours

## Public concerné

Correspondants en hygiène des établissements (infirmiers, aides-soignants, etc.)

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Présentation des objectifs et du parcours de formation
- Recueil des attentes prioritaires des participants (Méta-plan)
- Évaluation du niveau de pré requis des participants (quizz)
- Analyse des actions de prévention déjà mises en œuvre

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

180 €/jour/personne

## Contenu

- Organisation et cadre réglementaire de la maîtrise des IAS
- La politique gouvernementale : le programme national PROPIAS, le tableau de bord des IN - indicateurs, l'évaluation du programme d'action
- Le risque infectieux : les micro-organismes, les modes de transmission, les modes de contamination directs-indirects, les risques liés à la pathologie, aux structures, à l'environnement
- Le développement des mesures de prévention (lavage et désinfection des mains, prévention des AES, tenue professionnelle : gants/masques tabliers, vaccination, signalement interne et externe. Enquête de prévalence
- Les mesures complémentaires (précautions standard, précautions contact/gouttelettes/air, gestion d'une épidémie, gestion du risque infectieux dans les lieux de vie)
- Les risques environnementaux (l'eau, l'entretien des locaux et l'entretien du matériel)
- Soins : prévention des IAS liées aux dispositifs invasifs
- Modalités de l'audit clinique et EPP



## VIE SOCIALE - ANIMATION - PARTENARIATS

- Développer des animations/ateliers adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées présentant des troubles cognitifs ..... 112
- Le développement de la vie sociale dans un établissement sanitaire ou médico-social : l'affaire de tous ..... 113
- Le développement de la vie sociale en CADA et/ou CHRS : l'affaire de tous ..... 114

# Développer des animations/ateliers adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées présentant des troubles cognitifs

La mise en place d'animations et d'ateliers fait partie intégrante de la vie de l'établissement en permettant de mobiliser les capacités intellectuelles et physiques de la personne. Face à des personnes âgées présentant des troubles cognitifs et/ou en situation de grande dépendance, l'adaptation des techniques et des modalités permettra de mieux contribuer à la mise en oeuvre des projets de vie individualisés de ces personnes.

## Formatrice

Cécile Baudru, animatrice coordinatrice, résidence médicalisée COS Alice Guy

## Objectifs pédagogiques

- Contribuer à la mise en oeuvre des projets de vie individualisés de chaque résident
- Favoriser le potentiel d'activité au sein d'un service
- Développer des savoir-faire en techniques d'animation

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Exercices pratiques
- Mise en situation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Animateurs, psychologues, ergothérapeutes, accompagnants éducatifs et sociaux, aides médico-psychologiques, aides-soignants, agents des services hospitaliers, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Comprendre les enjeux thérapeutiques des animations et des ateliers auprès de personnes présentant des troubles cognitifs et/ou en situation de grande dépendance

- Les différents types d'activités à mettre en oeuvre
- Adapter les activités aux personnes présentant des troubles cognitifs et/ou en situation de grande dépendance
- Travail sur la posture professionnelle des participants en fonction des activités proposées

#### Établir le cadre de ces animations au sein du projet d'établissement

- La place de l'animation dans le projet d'établissement
- Les limites de la prise en charge de groupe et le projet individuel
- Maîtriser les techniques d'évaluation des conduites d'animation
- Inclure les partenaires (soignants, familles bénévoles)

### Jour 2

#### Concevoir et mettre en place les activités dans le respect des rythmes institutionnels

- La vie sociale des personnes accompagnées et le projet individualisé
- Ateliers autour des savoir-faire et de la vie quotidienne
- Activités ludiques et cognitives
- Activités autour des cinq sens

# Le développement de la vie sociale dans un établissement sanitaire ou médico-social : l'affaire de tous

La possibilité de maintenir ou de renouer des liens sociaux antérieurs et d'en créer de nouveaux, tant au sein de l'établissement qu'à l'extérieur, concourent à la qualité de vie des personnes accueillies. Pour mener à bien cette ambition, la diversité des possibilités de maintenir et développer la vie sociale (liens intergénérationnels, bénévolat, etc.) suppose une organisation et une implication des différents acteurs de l'établissement.

## Formatrice

Cécile Baudru, animatrice coordinatrice, résidence médicalisée COS Alice Guy

## Objectifs pédagogiques

- Impliquer l'ensemble des acteurs de l'établissement dans la vie sociale
- Développer une dynamique interne autour de la vie sociale
- Favoriser le développement et l'accueil de partenariats de tous types (intergénérationnels, associatifs, culturels, citoyens, acteurs économiques etc.)

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Exercices pratiques
- Mise en situation (outil théâtre)

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tous les acteurs de la vie sociale (animateurs, accompagnants éducatifs et sociaux, aides médico-psychologiques, psychologues, direction, ergothérapeutes, aides-soignants, agents des services hospitaliers, etc.)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements sur demande)

## Prix :

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

**La vie sociale, un soin à part entière : comprendre les enjeux de la vie sociale auprès des personnes accompagnées**

### La place de la vie sociale dans l'établissement et le rôle de chacun

- La vie sociale dans le projet d'établissement et le projet de soins
- La communication autour des actions de vie sociale en interne et auprès des résidents, familles et des bénévoles
- La place de chacun dans la vie sociale : animateurs, interactions animateurs/soignants

### Jour 2

**Le développement des relations avec les partenaires et les bénévoles au service de la participation du résident à la vie de la cité**

- Favoriser la compréhension des enjeux et des bénéfices pour l'établissement du développement de partenariats et les enjeux des partenaires
- Améliorer l'accueil des partenaires

**Bilan et préconisations du groupe autour de la vie sociale de leur établissement en présence de la direction si celle-ci n'a pas participé à la formation**

Les personnes accueillies en centre d'hébergement (CHRS et/ou CADA) ont souvent des parcours complexes et mobiles mettant à mal leurs repères sociaux. L'hébergement en institution les contraint au « vivre ensemble », à partager des espaces collectifs, enfin à découvrir un nouvel environnement et apprendre à l'utiliser. L'accompagnement éducatif se doit de prendre en compte ces dimensions, d'en percevoir les enjeux pour chacun et de soutenir une dynamique d'ouverture institutionnelle, de dynamique d'échanges et de développement des réseaux collectifs et individuels afin de préparer au mieux les conditions d'insertion des personnes accueillies.

## Formatrice

Judith Karbas Diedhou, formatrice dans le champ de l'animation et du travail social

## Objectifs pédagogiques

- Impliquer l'ensemble des acteurs de l'établissement dans la vie sociale
- Développer une dynamique interne autour de la vie sociale
- Favoriser le développement des liens interpersonnels
- Soutenir l'utilisation des services de proximité

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Mise en situation (outil théâtre) et analyse des leviers et des freins
- Construction de fiches outils

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tous les acteurs concernés dans l'établissement (animateurs, accompagnants éducatifs et sociaux.)

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement (possibilité de mise en œuvre en inter-établissements sur demande)

## Prix :

INTER : 180 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### La place de la vie sociale dans l'établissement et le rôle de chacun

- La vie sociale dans le projet d'établissement et le projet individuel
- La communication autour des actions de vie sociale interne et externe : échange sur des situations rencontrées, mise en commun des expériences, jeux de rôles à partir de « fiches situations » construites par le groupe et analyse
- La place de chacun dans la vie sociale (éducateurs, personnes accueillies, accueillants) : travaux en sous-groupes, autour des actions menées par chacun et mise en commun
- Élaboration de propositions

### Jour 2

#### Le développement des relations interpersonnelles internes et externes

- Analyse des situations et outils utilisés la veille
- Apports théoriques transdisciplinaires
  - vivre et s'ouvrir à son nouvel environnement,
  - modifier ses codes sociaux,
  - instaurer des réflexes de non isolement,
  - se sentir seul en institution
  - quelles limites pour la vie collective ?
- Proposition des axes de développement et travail en sous-groupes pour axes d'amélioration

#### Bilan et préconisations du groupe autour de la vie sociale de leur établissement



## EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

- Animer une formation participative - Formation de formateurs occasionnels ..... 116
- Conduire une réunion, prendre la parole en public ..... 117
- Développer sa capacité à s'adapter au changement..... 118
- Gérer son temps et ses priorités ..... 119
- Mieux travailler ensemble, en équipe - Mise en action par le théâtre ..... 120
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 1 ..... 121
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 2..... 122
- Améliorer ses écrits professionnels ..... 123
- Formation au logiciel de soins ..... 124
- Formations en bureautique..... 125

Cette formation apportera les principes et les outils permettant de concevoir et d'animer une formation qui placera les stagiaires dans une situation d'apprentissage mobilisante.

Le deuxième jour de la formation, les stagiaires seront amenés à animer une courte séquence qui leur permettra de faire le point sur leurs savoir-faire : gestion des participants, voix, débit, déplacements, prise en compte et traitement des remarques des participants, etc.

## Formatrice

Françoise Willaime, ingénieur formation

## Objectifs pédagogiques

- Savoir adapter les différentes séquences d'une progression pédagogique/ d'un déroulé de formation et adapter son contenu aux stagiaires
- Utiliser les outils et supports pédagogiques adaptés
- Acquérir des clés et des outils pour animer un module de formation : gérer un groupe de stagiaires, les remarques éventuelles, utiliser sa voix, la gestuelle, les déplacements, etc.

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Travaux de sous-groupes
- Mises en situation : animer une séquence
- Jeux pédagogiques
- Échanges et débats

*La formation permettra aux participants de travailler sur leur propre matériel pédagogique. Il est donc recommandé aux stagiaires de venir avec les éléments dont ils disposent en rapport avec leurs propres formations (séquences de formation, supports de formation, apports théoriques...).*

## Durée

2 jours

## Public concerné

Formateurs occasionnels

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 - *Matin*

**La phase d'accueil** : les méthodes qui permettent aux participants de rentrer dans la formation, motivés et présents

### Les représentations sur la formation

#### Les conditions et principes d'apprentissage

- Les moyens et méthodes pour maintenir l'attention des participants
- Mobiliser le processus d'apprentissage, assurer aux participants l'atteinte de leurs objectifs

**Exercices pratiques** : améliorer son articulation

#### La progression pédagogique

- Articuler un module de formation pour l'adapter au niveau des stagiaires et aux objectifs attendus
- Dynamiser un module par les activités, les moyens associés aux séquences
- Moduler la durée d'une séquence pour assurer l'apprentissage, maintenir l'attention

### *Après-midi*

**La progression pédagogique (suite)** : travail sur les progressions pédagogiques/modules de formation des participants

#### Gérer la dynamique de groupe

Exercices pratiques : gérer son souffle, moduler sa voix, son ton pour gérer l'attention des participants.

### Jour 2 - *Matin*

**La réactivation mémoire** : premiers échanges sur les acquis de la formation et réflexion sur les actions à mettre en place après la formation

**Exercice pratique** : développer sa capacité respiratoire pour gérer le stress, moduler sa voix

**La gestion des remarques et objections des participants** : les différends à l'origine des objections des stagiaires. Le traitement des remarques, expressions à éviter / à utiliser, argumentation, mots-clés, perception et interprétation des messages et des attitudes.

### *Fin de matinée et après-midi*

#### Animer et gérer un groupe

- Les participants, à partir des modules de formation/ progressions pédagogiques étoffées la veille, s'entraîneront à l'animation d'une séquence de formation (20' d'intervention environ)
- Apports et/ou rappels sur les postures à prendre, le souffle, la diction, le rythme, la gestion des participants difficiles, la tenue, la gestion des aides pédagogiques, les déplacements dans l'espace de la salle...  
*Une fiche avec les points forts et les points à améliorer sera remise à chaque participant ayant animé.*

#### La clôture d'un module de formation

Cette formation-action, est destinée à toute personne souhaitant progresser dans l'animation de réunions et la prise de parole en public.

### Formateur

Didier Bras, consultant en communication interpersonnelle, comédien-formateur

### Objectifs pédagogiques

- Connaître et Assumer les différents rôles d'un «animateur» de réunion
- Gagner en confiance en soi et en efficacité afin de rendre ses interventions orales plus stimulantes et percutantes
- Acquérir une méthodologie et des outils de base pour conduire les différents types de réunions professionnelles

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Alternance apports méthodologiques, théoriques et pratiques
- Interactions, de mises en situation/ jeux de rôle, échanges sur les pratiques entre pairs, questionnaire d'autodiagnostic, plan d'action personnel
- Conseils personnalisés sont apportés, des supports pédagogiques sont distribués
- Utilisation de l'outil vidéo, servant de «miroir» et de «mémoire objective» de la situation qui vient d'être jouée et permettant une réelle prise de conscience des points forts et des points d'améliorations possibles pour chacun

### Durée

1 jour

### Public concerné

Toute personne amenée à animer des réunions et/ou prendre la parole en public  
Entre 6 et 8 participants

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement en fonction de la demande)

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 euros/jour pour le groupe

## Contenu

### Matin

**Cerner les objectifs des participants** (mise en situation d'un participant, d'une réunion d'information ascendante)

### Attentes de chacun en fonction de son expérience et contexte

- Analyse sur la forme, de l'exercice

### Appréhender les différentes typologies de réunion

### Repérer ses tendances en situation d'organisation et d'animation de réunion - Autodiagnostic

### Développer ses capacités comportementales à conduire une réunion de travail

- Étude de cas d'une animation de réunion «prise de décision» - jeu de rôle
- Comment avoir une chance d'obtenir un consensus

### Tirer des «règles de conduite» des principales situations du travail de groupe (à partir des apprentissages du jeu de rôle)

- Observation des animateurs - Analyse des phénomènes de groupe - Les 12 catégories de «Bales»

### S'approprier la méthode «TOPO»

### Savoir définir des Objectifs de réunion SMART

- Le lancement des premières questions
- Avantages et inconvénients du «Tour de table»

### S'entraîner à préparer et démarrer une réunion

- Mises en situation de démarrage de réunion, en binômes
- Autoscopie - grilles d'observations
- Comment préparer sa réunion - Comment établir la sécurité, la confiance, et l'envie de participer activement

### Après-midi

### Savoir comment réagir face à des comportements perturbateurs et face aux tentatives de déstabilisation

- Face aux objections, à la controverse, à la critique quelles tactiques ? Principes de l'Aïkido - Exercice du bâton
- Reformulation, Questionnement, Disque Rayé, Edredon, Sphinx, ECAPA, CNV... Exercice des Missiles

### Comment développer son leadership à l'oral

- Les styles d'animation - Être un «Chef d'orchestre» Assertif - L'animateur et le secrétaire de séance «tournant» - les 3 Rôles principaux de l'animateur

### Connaître et pratiquer différentes méthodes d'animation de réunion participatives

- En fonction des besoins des participants, apports et jeux de rôles en utilisant quelques méthodes participatives : le Métaplan, le Brainstorming et ses variantes, le Brainwriting, la méthode Delbec ; les 6 Chapeaux...

### Faire la synthèse des qualités comportementales à développer pour tout bon orateur et animateur de réunion dans les 3 espaces de communication

- Visuel - Vocal - Verbal - les points clés ARIS
- La structure persuasive ; les arguments Factuels - Conceptuels - Emotionnels
- Structurer son intervention - Le plan de la parole
- Conseils pour une utilisation avisée de Powerpoint

### S'engager dans un plan personnel de progrès

### Bilan de la formation

Afin de vivre au mieux le changement quel qu'il soit, il importe d'en comprendre les enjeux, les impacts, les étapes. Cette formation vous donnera des clés de compréhension et d'analyse pour mieux appréhender vos freins, vous appuyer sur vos forces et diminuer le stress inhérent à tout processus de changement.

## Formatrice

Dominique Pierucci, coach certifié ICF, consultante, formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du changement
- Identifier les freins et les atouts face au changement (organisationnels, collectif, individuel)
- Apprendre à mieux gérer ses émotions pour diminuer son stress

## Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Pédagogie active
- Apports théoriques : management, psychologie (Analyse Transactionnelle), communication (verbale, non verbale, émotions) et vidéos pédagogiques.
- Ateliers en sous-groupes
- Mises en situation filmées (J2) - Elles prennent en compte les différents canaux de communication : face à face, téléphone, mail

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout personnel concerné par des situations de changement

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra ou inter

## Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Introduction

- Atelier : « *Aller vers ...* »
- Le changement : définition
- Les différents types de changements : causes et impacts

#### Du changement subi au changement accepté : les différentes étapes du changement et les besoins de la personne

- Atelier : « *Freins- Moteurs et stratégies* » travail individuel puis en sous-groupes.

#### Les freins au changement : expériences, croyances, confiance. Zone de confort et zone de progrès

- Atelier : « *Croyances limitantes* »

#### Les moteurs : expériences, compétences, points forts, motivation et objectifs individuels

- Atelier : « *Vos points forts* »
- Atelier : « *Vos facteurs de motivation* » - travail en binôme.

### Jour 2

#### Mieux gérer ses émotions pour mieux gérer son stress

- Rappel : écoute active et empathie
- Exercice « *Écoute* »

#### Les émotions : définition, familles

- Atelier : « *A chaque émotion : le déclencheur, la réaction, l'utilité, le besoin* » - Vidéo pédagogique

#### Émotion authentique, parasite / Mieux les gérer

#### Les jeux relationnels et le triangle de Karpman : les décoder et en sortir – Vidéo pédagogique

#### Oser et savoir dire

- Exprimer ses besoins
- Donner, recevoir des signes de reconnaissance
- Atelier : « *Le facteur* »

#### Mises en situation et plan d'action

Savoir gérer son temps et s'organiser au travail est un atout. Les bénéfices sont multiples : gain de temps, diminution du stress, un certain confort au travail, mais il n'est pas toujours aisé de réussir à le faire. Seront abordées lors de cette formation des techniques simples pour améliorer l'organisation du travail et ainsi gagner en efficacité et en aisance.

## Formatrice

Ingrid Dauphas, formatrice-consultante

## Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de ses habitudes et attitudes par rapport au temps
- Comprendre les effets de la gestion du temps dans son travail
- Utiliser son temps en fonction de son rôle, des priorités que l'on s'est ou qu'on nous a fixées
- Mieux s'organiser en développant sa propre stratégie de gestion du temps
- Réfléchir à de nouveaux comportements et à ses relations avec ses collègues

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Pédagogie interactive
- Apports théoriques
- Echanges sur le vécu des participants
- Mises en situation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Toute personne concernée, 12 participants maximum

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement en fonction de la demande)

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Représentation du temps : « la ligne du temps »

- Repérer les gaspilleurs ou voleurs de temps
- La relativité du temps : les lois du temps
- La perception du temps. Mieux se connaître : quelle est votre vision du temps ? Comment utilisez-vous cette ressource ?

#### Hiérarchiser ses activités

- Tenir compte de son contexte professionnel
- Connaître ses besoins et facteurs de motivation
- Se représenter son rôle, ses missions
- Définir et hiérarchiser ses priorités
- Distinguer l'important de l'urgent

### Jour 2

#### Optimiser son temps en s'organisant autrement

- Structurer son temps et gérer ses priorités
- Prévoir, hiérarchiser, planifier les tâches quotidiennes et les imprévus
- Se fixer des objectifs réalistes
- Gérer sa communication avec autrui
- Savoir dire non
- Adopter votre stratégie de gestion du temps

Cette formation-action, destinée aux membres d'une même équipe/service, permettra de dynamiser la communication, les modes de fonctionnement et de développer de nouvelles modalités pour mieux travailler ensemble.

## Formateur

Didier Bras, formateur en communication interpersonnelle, comédien

## Objectifs pédagogiques

- Faciliter et dynamiser la communication de l'équipe/du service
- Développer une culture commune basée sur la convivialité, la solidarité, la confiance, l'humour, l'efficacité.
- Développer sa créativité et son expression personnelle
- Améliorer ses capacités à oser, écouter, argumenter
- Prendre du recul sur ses attitudes et comportements

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Méthodes actives et participatives, techniques théâtrales
- Exercices collectifs, mise en commun des enseignements
- Conseils méthodologiques, supports pédagogiques

## Durée

1 jour  
(1 journée supplémentaire peut être proposée en fonction des attentes)

## Public concerné

Personnel d'une même équipe/d'un même service  
Entre 8 et 20 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

1 300 euros/jour pour le groupe

## Contenu

### Matin

**Réveil - Constitution de la dynamique du groupe, libérer le corps, la voix ..., exercices de communication, échauffements**

### Remue-méninges

- Thème : Comment renforcer la cohésion et dynamiser une équipe ?
- Brainstorming, rechercher des idées pour fabriquer le contenu des spectacles, à partir de la problématique à traiter

### Concevoir un mini spectacle

- Répétitions (en sous-groupes) Élaboration du scénario, recherche du sens, du style, lieu, époque, décors, accessoires, costumes, etc.
- Distribution des rôles...

### Après-midi

#### Théâtre Représentations

- Spectacles d'environ 5/10 mn, chacun, s'autorisant la parodie, le burlesque, le rêve... jeu sur scène et devant les autres sous- groupes, des 2 ou 3 spectacles à la suite
- Ressentis, impressions à chaud des acteurs, des spectateurs

**Réflexion de groupe** : analyser le travail du groupe et les situations mises en lumière dans les sketches joués, tirer des enseignements concrets et des pistes de travail afin d'améliorer les «freins» internes, avec un débriefing en 2 temps :

- Décodage des messages
- Transposition de la théâtralité à la réalité du terrain

**Mise en commun** : représentations croisées des postures et comportements clés des personnels concernés

- Noter des points clés parmi les enseignements retirés afin d'établir un plan d'action de progrès

**Réflexion personnelle, prendre du recul** : « *mon vécu depuis le début de la journée* »

### Grille d'auto- évaluation

# Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres – Niveau 1

## Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress

La formation se focalise autour de quatre causes principales du stress du personnel en établissement sanitaire, social et médico-social : stress lié au comportement de la personne en établissement, du fait de son état physique et mental ; stress lié au comportement des familles/proches de la personne accompagnée qui peuvent reporter leur épuisement physique et mental sur le personnel soignant ; stress lié aux relations entre collègues : disputes et situations tendues ; stress lié à la nature du travail : physique et/ou répétitif.

### Formateurs

Blaise de Lanlay, formateur, titulaire d'une maîtrise en philosophie, enseignant en gestion du stress et ancien assistant de recherche au CNRS en créativité ou Anne Chervet, psychologue, praticienne en établissement gériatrique et enseignante (Université Paris Sud)

### Objectifs pédagogiques

#### Pour le groupe

##### Comprendre

- Nos réactions au stress ne sont pas forcément celles des autres
- La fatigue peut prendre plusieurs formes : physique, mentale ou émotionnelle
- Identifier son type de fatigue pour mieux agir

##### Apprendre

- Mieux repérer quand les collègues sont stressés
- Mieux soutenir, écouter, encourager
- Utiliser des outils adaptés

#### Pour soi

##### Comprendre

- Les émotions sont contagieuses, en particulier le stress des autres (patients, familles, collègues)

##### Apprendre

- Se dissocier des émotions négatives pour travailler plus efficacement
- Rompre la chaîne du stress et éviter de la propager
- Des outils de relaxation et de visualisation pour récupérer nerveusement et émotionnellement

### Méthodes et modalités d'évaluation

Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.

- Apports théoriques
- Exercices pratiques réutilisables par le professionnel
- Accompagnement en ligne

### Durée

1 jour (+ accompagnement en ligne après la formation)

### Public concerné

Tout public travaillant au contact de personnes en établissement sanitaire, social et médico-social

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 400 €/jour pour le groupe (+ frais éventuels)

## Contenu

### Comprendre

- **Les contraintes émotionnelles : comprendre pour agir**  
Le comportement des patients ou résidents font parfois peser sur l'établissement et sur l'équipe des contraintes émotionnelles qu'il faut savoir gérer. Comment se manifestent-elles à court et moyen terme ? Comment les repérer puis les gérer au mieux ?
- **Les émotions sont contagieuses** : l'épuisement physique et moral de certaines familles/proches peut être reporté sur les professionnels qui « absorbent » ces émotions.
- **Repérer ses signaux d'alerte le plus tôt possible** : identifier les réactions physiologiques du corps en stress aigu (tension, rythme cardiaque, respiration, résistance musculaire) ou en stress chronique (mal de tête, trouble du sommeil, mal de ventre, etc.) afin de pouvoir utiliser au mieux les outils proposés lors de la formation.
- **Nos comportements sont différents de ceux des autres** : en situation de stress, nos comportements ne sont pas forcément ceux des autres (ex : silence, agressivité, colère, repli). Comment identifier ceux des autres pour pouvoir mieux soutenir, écouter, encourager ?
- **Les éléments perturbateurs sur lesquels on peut agir : comment remettre nos perceptions à leur juste place ?**

### Apprendre

- **Savoir se positionner en tant que professionnel**  
Mettre des limites et aider sans se laisser envahir : se dissocier des émotions négatives pour travailler plus efficacement, « se protéger » pour rompre le cercle vicieux menant à l'épuisement

- **Mettre en place des outils adaptés pour prévenir le stress**  
**Stress chronique** (avant, pendant et après) : une série d'exercices classés chronologiquement en 3 étapes : des outils de prévention du stress, des outils pour rester concentré lors des urgences, des outils de relaxation et de visualisation pour récupérer nerveusement et émotionnellement d'un stress  
**Stress ponctuel et imprévu** (par exemple : famille ou usager en colère) : savoir accueillir l'émotion et mettre en place une action appropriée  
Respiration et hypoventilation pour éviter d'entretenir l'émotion négative  
Outils de communication pour transmettre les informations dans l'écoute et le respect

### Après la formation

EN LIGNE

#### • Accompagnement ON LINE

Suite à la formation, les participants ont accès à un espace dédié on line (enregistrement et vidéos) qui comprend :

- un coaching de 10 minutes par jour pendant 5 jours pour composer leur propre technique de régulation émotionnelle et retrouver leur calme beaucoup plus rapidement ;
- une trousse d'urgence composée d'outils à utiliser ponctuellement lorsqu'ils ont besoin de conserver une attitude professionnelle (ex : lors de situations d'urgence pour éviter de céder à la panique).

# Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Niveau 2

## Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress

Dans la continuité du programme « Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres – Niveau 1 », cette formation permettra aux équipes de mieux comprendre les dynamiques des émotions et de s'approprier des outils simples et efficaces pour mieux communiquer en situations professionnelles.

### Formateur

Blaise de Lanlay, formateur, titulaire d'une maîtrise en philosophie, enseignant en gestion du stress, et ancien assistant de recherche au CNRS en créativité

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des techniques de gestion de ses émotions
- Mieux communiquer dans les différents types de situation

### Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques
- Exercices pratiques réutilisables par le professionnel
- Accompagnement en ligne

### Durée

1 jour

### Public concerné

Tout public travaillant au contact de personnes en établissement sanitaire, social et médico-social. Pour les personnes en situation d'encadrement, la formation « Développer une écoute empathique pour mieux communiquer », proposée au catalogue au chapitre « Management- techniques d'encadrement » tient lieu de « Niveau 2 »

### Prérequis

Avoir suivi la formation « Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Niveau 1 »

### Format

Formation intra ou inter-établissements

### Prix

INTER : 280 €/jour/personne

INTRA : 1 400 €/jour pour le groupe (+ frais éventuels)

## Contenu

### Décrypter le sens de ses émotions pour prendre du recul et rester professionnel

- Les six émotions de base et leurs manifestations dans les relations professionnelles (avec le résident/patient/usager/les familles et les collègues)
- Les émotions proviennent de nos besoins satisfaits ou contrariés
- Mieux comprendre le sens de son ressenti émotionnel pour prendre de la distance

### S'entraîner à mieux communiquer dans quatre situations professionnelles

- En situation d'urgence : éviter la « patate chaude » : ne pas se laisser déborder par ses émotions mais arriver avec des informations précises et contextualisées à transmettre
- Lors d'une communication délicate (collègues, familles, proches...) : faire diminuer l'émotivité de l'interlocuteur en 3 étapes :
  - 3 outils pour rétablir le contact non-verbal ;
  - reformuler les faits et valider le ressenti émotionnel ;
  - formuler une proposition claire, réaliste et réalisable.

### Apprendre à formuler une critique constructive : la méthode D.E.S.C

- Arriver à dire ce que l'on pense sans s'emporter ni avoir peur de blesser son interlocuteur
- Décrire les faits sans interprétation/exprimer ses émotions/spécifier des solutions

### Remercier et renvoyer des signes de reconnaissance

- S'entraîner aux 3 étapes d'expression des signes de reconnaissance



Cette formation doit permettre aux professionnels de mieux organiser, présenter et rédiger leurs écrits professionnels et administratifs par l'acquisition d'une méthodologie adaptée afin de gagner en aisance et en efficacité..

## Formatrice

Nathalie Mathieu, chef de service adjointe d'un service ASE

## Objectifs pédagogiques

- Sélectionner les informations utiles (par rapport au destinataire, au contexte, à l'objectif visé...)
- Construire son écrit (plan, argumentation...) en fonction de ses objectifs
- Savoir choisir son vocabulaire afin d'exprimer au mieux ses idées
- Acquérir une méthodologie afin de gagner en temps et en efficacité

## Méthodes et modalités d'évaluation

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse et réécriture des écrits rédigés par les participants dans leurs postes respectifs (la confidentialité est respectée)

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels des services administratifs et de gestion, assistantes, secrétaires, chargé(e)s de mission, etc.

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements (possibilité de mise en œuvre en intra-établissement en fonction de la demande)

## Prix

INTER : 280 euros/jour/personne

INTRA : 1 300 euros/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Le cadre légal des écrits professionnel

#### Les écrits courts

- Courriers
- Notes internes
- Courriels, etc.

#### Les règles de présentation et de rédaction

- Règles de base
- Améliorer la lisibilité et la cohérence

#### Méthodologie, plan, paragraphes, vocabulaire...

- Faire ressortir le fil directeur
- Hiérarchiser ses idées
- Organiser ses paragraphes de façon efficace
- Choisir les bons mots-outils pour articuler sa pensée
- Utiliser un vocabulaire adapté

### Jour 2

#### La prise de notes

- Préparer la prise de notes
- Structurer la prise de notes
- Distinguer l'essentiel de l'accessoire

#### Les écrits longs : comptes rendus, rapports, notes...

- Technique d'élaboration
- Hiérarchisation des informations
- Sélection de l'information et rédaction

**Formatrice**

Juliette Queyrie, infirmière coordinatrice, COS

**Objectifs pédagogiques**

- Améliorer les connaissances et l'utilisation du logiciel de soins
- Favoriser le partage d'informations de la prise en charge pluridisciplinaire
- Améliorer la continuité, la qualité et la sécurité des soins
- Harmoniser les pratiques professionnelles

**Méthodes et modalités d'évaluation**

*Un tour de table est organisé en début de formation pour recueillir les attentes et les prendre en compte dans le déroulement de la formation.*

- Utilisation du logiciel et des fiches fonctionnelles
- Échanges professionnels

**Durée**

½ journée à 1 jour selon le public concerné

**Public concerné**

- Personnel encadrant : direction, infirmiers coordonnateurs, médecins coordonnateurs
- Personnel soignant : infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de vie
- Personnel rééducateurs : psychologues, kinésithérapeutes, psychomotriciens, ergothérapeutes
- Personnel administratif : gouvernants, agents d'accueil, secrétaires médicales

**Prérequis**

Aucun

**Format**

Formation intra-établissement

**Prix**

350 €/jour pour le groupe + frais éventuels

**Contenu**

- Prise en main du logiciel avec connexion et changement du mot de passe
- Présentation du Tableau de bord (déroulé des différents items)
- Présentation des outils de la Palette
- Présentation du Bureau Métier en fonction du public concerné
- Présentation du dossier de soins et de ses optionnalités
- Présentation du dossier médical et de ses optionnalités
- Présentation du dossier administratif et de ses optionnalités
- Consultation des données individuelles et collectives en fonction des droits d'accès du public concerné
- Verrouillage

L'IFCOS propose des formations en bureautique :

- en présentiel (sur les fondamentaux, ou l'utilisation des logiciels Excel 2010 - Outlook 2010 - PowerPoint 2010 - Word 2010) ;
- en ligne aux logiciels Excel 2010 - Outlook 2010 - PowerPoint 2010 - Word 2010 pour l'ensemble des niveaux : débutants, intermédiaires, experts.

## Formateurs

**Présentiel** : Rondro Razafindrmbala, formatrice, COS CRPF Nanteau-sur-Lunain  
**En ligne** : assistant technique en connexion à distance

## Objectifs pédagogiques

Il s'agit, en fonction du niveau, d'acquérir les connaissances de base, intermédiaires ou expertes pour l'utilisation du logiciel Excel 2010, Outlook 2010, PowerPoint 2010 ou Word 2010

## Méthodes et modalités d'évaluation

- Présentiel** : exercices, mises en pratique, apports théoriques  
**En ligne** : quiz évaluatif pour situer le niveau de l'apprenant et le placer dans un parcours (débutant/intermédiaire/avancé)
- Parcours personnalisé comprenant des cours interactifs en ligne, des exercices d'application et des tests
  - Accès autonome illimité modulable selon l'organisation du travail
  - Ouverture des accès sous 3 semaines

## Durée

**Présentiel** : en fonction du niveau du groupe  
**En ligne** : 2 à 12 heures : durée définie en fonction du test de positionnement  
*Un bon rythme d'apprentissage serait de 2 voire 4 heures hebdomadaires maximum.*

## Public concerné

Utilisateurs débutants, intermédiaires ou avancés selon le cas

## Prérequis

- Connaissances de Windows
- Variables en fonction du niveau

## Format

Formation en ligne (accès à un poste informatique avec connexion internet, casque conseillé) ou en présentiel, en fonction de la demande

## Prix

**Présentiel** : INTER : 180 €/jour/personne  
INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
**En ligne** : 50 € par logiciel

## Contenu

### Formation en ligne

- Positionnement en ligne (20')
- Résultats instantanés à l'issue du quiz
- Création du parcours en fonction des besoins
- Ouverture des droits d'accès et affectation des ressources
- Attestation de parcours (modules suivis et temps d'apprentissage)

### Formation en présentiel

- Programme de formation déterminé en fonction des besoins (niveau du groupe) et de la demande (fonctionnalités)

### A

• **Thierry Albert**, médecin spécialiste en médecine physique et de réadaptation, ancien interne et ancien chef de clinique assistant des Hôpitaux de Paris. Médecin chef du centre de médecine physique et de réadaptation de Bobigny depuis 2013.

**Principaux domaines d'expertise** : blessés médullaires, hémiplegie, sclérose en plaque, trouble de la marche, spasticité, innovation technologiques dans le domaine de la MPR.

• **Carlotta d'Anthenaise** est psychologue clinicienne spécialisée en gérontologie. Elle a une pratique qui lui permet d'aborder de nombreux aspects du vieillissement. Elle travaille à la fois en Ehpad et en libéral. Elle intervient pour des formations auprès d'aidants familiaux et de professionnels et anime des groupes de parole pour les patients et les aidants.

**Principaux domaines d'expertise** : troubles du comportement, maladies neurodégénératives, fin de vie, la position d'aidant, relations avec les familles, refus de soin.

• **Catherine Audias**, titulaire d'un DESS en droit social et d'un Master en management des structures de l'action sociale, consultante, formatrice en droit social et en management des structures de l'action sociale.

**Principaux domaines d'expertise** : droit social, outils RH et organisation, restructuration, gouvernance associative.

### B

• **Cécile Baudru**, animatrice coordinatrice en Ehpad depuis 2005, titulaire d'un BPJEPS et d'un DEJEPS, actuellement animatrice coordinatrice à l'Ehpad COS Alice Guy.

**Principaux domaines d'expertise** : vie sociale, ateliers d'expression artistique (théâtre, écriture, arts plastiques), développement de partenariats, intégration et tutorat de stagiaires ASSP, volontaires de service civique, animateurs, art-thérapeutes, etc.

• **Edouard Bertaud**, psychologue clinicien et psychanalyste. Il travaille à la Résidence du Dr Arnaud (maison d'accueil spécialisée de l'Association Œuvre Falret). Doctorant à l'Université Paris VII, il est également membre de l'école psychanalytique de Ste Anne et secrétaire adjoint de l'association régionale d'aide à la santé mentale (A.R.A.S.M. Île-de-France).

**Principaux domaines d'expertise** : psychiatrie, handicap psychique.

• **Gérard Bodin**, médecin spécialiste en santé publique - médecin et directeur du SAMU Social de Bordeaux de 1996 à 2012, actuellement médecin coordonnateur en Appartement de Coopération Thérapeutique (ACT) - chargé d'enseignement vacataire à l'Université de Bordeaux (DU Alcoologie, DU santé précarité), chargé d'enseignement à l'Institut Régional du Travail Social Aquitaine (IRTS) et au Centre de Formation Permanente des Personnels de Santé (CFPPS) du CHU de Bordeaux.

**Principaux domaines d'expertise** : santé et précarité, addictions, santé mentale et précarité, stratégies santé et précarité, addictions, santé mentale et précarité, stratégies institutionnelles dans la prise en charge des personnes précaires présentant des difficultés de santé.

• **Didier Bras** est consultant formateur en communication interpersonnelle. Ancien graphiste et directeur artistique, il a créé et dirigé une agence de publicité et de conseil en communication. Après 10 ans de théâtre, il devient « Comédien-formateur » et anime depuis 22 ans, des formations et séminaires aux pédagogies très participatives. Ses méthodes sont issues du travail de la scène mais aussi de pratiques comme l'Autoscopie ou l'Aïkido. Il s'est spécialisé dans le développement des compétences en communication. Il intervient en coaching individuel ou en groupe.

**Principaux domaines d'expertise** : management d'équipe,

confiance et affirmation de soi, prise de parole en public, charisme et leadership, gestion des situations conflictuelles, conduite d'entretiens et de réunions, animation et cohésion de groupe.

• **Sonia Boundaoui** est avocate au Barreau de Seine-Saint-Denis depuis janvier 2013 et exerce dans un cabinet individuel. Diplômée de l'Université Paris I Panthéon La Sorbonne et de Paris X Nanterre Paris Ouest en droit pénal et sciences criminelles et titulaire du Certificat d'aptitude à la profession d'avocat délivrée par la Haute Ecole des Avocats conseils (HEDAC), elle est membre aujourd'hui de nombreuses associations de défense pénale et de défense du droit des étrangers. Ainsi, ses interventions devant les juridictions judiciaires et administratives lui permettent de dispenser des formations pratiques auprès de travailleurs sociaux ou d'autres professionnels du droit.

**Principaux domaines d'expertise** : droit des étrangers, droit au séjour et des droits sociaux des étrangers.

### C

• **Cyril Carniel**, diplômé de l'Université de Paris Dauphine et titulaire d'un MBA de l'Université de Henley on Thames (Royaume-Uni). Il possède une longue expérience professionnelle de direction d'entreprises en France et à l'étranger. Il dirige un cabinet de RH spécialisé en recrutement et en problématiques de discrimination à l'embauche.

**Principaux domaines d'expertise** : techniques d'entretien, législation anti-discrimination, fonctionnement des entreprises et des organisations publiques.

• **Aneta Cebera** est psychologue clinicienne, psychothérapeute d'orientation analytique, formatrice, superviseuse et analyste des pratiques dans le domaine du médico-psycho-social où elle exerce depuis plus de 14 ans. Ancienne coordinatrice et cheffe de projet, aujourd'hui elle est enseignante vacataire dans les écoles de travail social elle traite les sujets en lien avec la grande précarité et la migration. Son expérience de superviseuse auprès des différentes équipes pluridisciplinaires l'a mené à développer ses compétences sur la souffrance au travail.

**Principaux domaines d'expertise** : clinique de la précarité, migration, trauma, conduites à risque dont les addictions, clinique de l'institution, souffrance au travail

• **Anne Chervet** est psychologue - neuropsychologue spécialisée en pathologie du vieillissement. Elle exerce au quotidien en milieu gériatrique depuis plus de dix ans. Formatrice, enseignante (Université Paris Sud) et conférencière, elle forme des soignants, des encadrants, des bénévoles et des aidants pour apporter une meilleure compréhension des problématiques du vieillissement.

**Principaux domaines d'expertise** : prise en charge de la douleur en gériatrie, prise en charge des pathologies du vieillissement, gestion du stress, expertise neuro psychologique, régulation des émotions dans une approche systémique, analyse de la pratique.

• **Pauline Cousin**, ergothérapeute. Titulaire du Diplôme d'Etat d'Ergothérapeute depuis juin 2012. Elle a suivi une formation sur le thème de l'Education Thérapeutique du Patient. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies traumatiques et neurologiques au Centre de Rééducation Fonctionnelle COS Pasteur à Troyes.

**Principaux domaines d'expertise** : rééducation de patients présentant un handicap moteur et/ou cognitif, réadaptation dans les activités de la vie quotidienne du patient, adaptation du cadre bâti.

### D

• **Ingrid Dauphas** a été éducatrice spécialisée pendant 5 ans en MECS auprès d'enfants et d'adolescents placés, en CHRS auprès de personnes en situation de précarité et de violences conjugales, référente RMI dans les quartiers nord de Marseille.



Depuis 2004, formatrice consultante à l'IRTS de Marseille, IRTS Paris IDF puis en statut d'indépendante. Titulaire d'un diplôme d'état d'éducatrice spécialisée, d'un Master 2 Genre égalité et politiques sociales, d'un DU en Victimologie Etat de stress post-traumatique et d'un DU en management des équipes, formée aux techniques du théâtre de l'opprimé.

**Principaux domaines d'expertise** : communication professionnelle, genre, violences intrafamiliales, bientraitance et posture professionnelle, tutorat, management et techniques (conduites de réunion, techniques d'entretiens, animation et travail en équipe, gestion des conflits, prévention des risques psycho-sociaux...), méthodologie de projets.

• **Walter Deumer** est psychologue et formateur consultant, travailleur indépendant. Allemand, vivant en France depuis 1990, il a suivi une formation de formateur à la gestion des conflits, la communication, la médiation, le conseil en organisation, l'interculturel. En tant que consultant, il intervient auprès d'équipes pour prévenir les RPS (audit, accompagnement, médiation), en particulier pour gérer des conflits internes.

**Principaux domaines d'expertise** : gestion des conflits, accueil du public, animation d'équipe, prévention des Risques Psycho Sociaux, prise en charge de la personne âgée en Ehpad et en clinique SSR, bientraitance, accueil des familles.

• **Véronique Dor-Pessel** est formatrice-consultante spécialisée dans la gouvernance des organisations de l'ESS et les projets stratégiques des associations de ce secteur. Titulaire d'un DEA de sociologie du travail « Insertion sociale et professionnelle des personnes vulnérables » de l'EHESS et d'un Certificat professionnel niveau II « chargée de Europe, enjeux, financements et projets européens » en 2015, elle a été conseillère technique Vie associative, Lutte contre les exclusions, Territoires et projets stratégiques, politiques sociales et médico-sociales transversales pendant 25 ans à l'Uriopss Paca et Corse.

**Principaux domaines d'expertise** : vie et gouvernance associatives, diagnostics internes et externes, conduite de projets stratégiques (associatif, ESMS, de coopération, européen, territoriaux etc.)

## E

• **Andrée Eddi-Valat** intervient comme consultante-formatrice auprès de nombreuses structures dans le domaine hospitalier et médico-social (Ehpad publics et privés, CHU, CH, MAS, SESSAD, IMP, IMPRO, foyers de vie, FOA etc). Psychologue clinicienne de formation, elle a également exercé des fonctions de direction en établissement. A côté de son activité en analyses des pratiques et en soutien aux direction pour l'élaboration de projets d'établissement, Andrée Eddi Valat intervient en formation auprès des salariés des établissements sur de nombreuses thématiques.

**Principaux domaines d'expertise** : travail en équipe, relations familles/professionnels, gestion de la violence et de l'agressivité, gestion des troubles du comportement, démence et maladie d'Alzheimer, élaboration du projet de vie, personnes handicapées vieillissantes, etc.

## F

• **Christophe Falcoz**, docteur habilité à diriger des recherches en sciences de gestion, consultant et professeur associé à l'IAE Lyon. Il est l'auteur de plusieurs publications et ouvrages dont « Nouveaux regards sur le management de la diversité » (EMS, collection Gestion en liberté) qu'il a co-dirigé en 2010.

**Principaux domaines d'expertise** : formation au management et à la diversité, accompagnement de la transformation de la fonction RH et des managers.

## G

• **Dominique Gabeloux**, est consultante et formatrice auprès des associations du secteur sanitaire, social et médico-social. Titulaire d'un DESS d'économie de la santé, directrice de l'URIOPSS Languedoc-Roussillon pendant 7 ans, Dominique Gabeloux a également été directrice d'un EHPAD (8 ans).

**Principaux domaines d'expertise** : organisation et gestion des ESMS, droit de l'action sociale, vie associative, accompagnement de projets, audit, droit des usagers, bonnes pratiques professionnelles, éthique de la santé et du social. en institution.

• **Lydie Gibey**, après plusieurs années en tant que psychologue clinicienne au sein d'une unité de soins palliatifs, exerce des fonctions de direction au sein de divers établissements médico-sociaux, plus particulièrement des Maisons d'accueil spécialisées. Elle est diplômée de l'EHESS (CAFDES). Elle poursuit également un doctorat en travail social (ISCTE de Lisbonne/IRTS Parmentier). Elle a suivi de nombreuses formations dans le domaine des troubles du spectre autistique (Programme TEACCH, stratégies éducatives, gestion des comportements-problèmes).

**Principaux domaines d'expertise** : troubles du spectre autistique, gestion des comportements-problèmes, direction et gestion de maisons d'accueil spécialisées.

• **Florian Gualbert**, psychologue clinicien, exerce sur une équipe mobile de soins palliatifs, en établissement pour personnes âgées dépendantes, sur unité d'hébergement renforcée en gériatrie et sur un pôle d'activités et de soins adaptés pour personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés. Il a une pratique clinique d'entretien à visée psychothérapeutique et de soutien de la personne en fin de vie, de suivi de deuil des familles et des proches, de suivi psychologique du résident et de sa famille suite à l'institutionnalisation, d'ateliers groupaux à médiation thérapeutique, de groupes de parole pour les soignants, d'encadrement de stage en psychologie, de formations. Il a exercé à Aix-Marseille Université en tant que chargé de travaux dirigés.

**Principaux domaines d'expertise** : Approche Psychologique du Deuil, de la personne en fin de vie, des soins palliatifs et des situations de maladie grave, psychopathologie de la personne âgée (troubles neuro-dégénératifs, psychiatriques et vieillissement pathologique).

• **Adeline Guibert**, psychologue - neuropsychologue. Titulaire du Master 2 sciences humaines et sociales, à finalité professionnelle, mention psychologie, spécialité développement et fonctionnement de la personne parcours neuropsychologie à l'université d'Amiens en 2005. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies traumatiques et neurologiques au Centre de Rééducation et réadaptation Fonctionnelle COS Pasteur à Troyes depuis l'année 2009.

**Principaux domaines d'expertise** : évaluation neuropsychologique, rééducation cognitive et information sur les troubles cognitifs et comportementaux liés à une lésion cérébrale.

• **Anne-Sophie Guilleminot** est orthophoniste au COS CRF Divio depuis quatre ans et travaille également en libéral. Diplômée logopède en septembre 2012, elle a obtenu son autorisation d'exercice en juin 2013 après la réalisation de stages pratiques dans divers domaines de l'orthophonie. Elle a dispensé en 2014 et 2015 des formations sur les « Troubles de la déglutition du sujet âgé » et sur les « Troubles de la déglutition en neurologie ».

**Principaux domaines d'expertise** : les pathologies neurologiques (AVC, troubles cognitifs...), les pathologies neurodégénératives (Parkinson, sclérose en plaques...) et troubles de la déglutition.

## H

• **Lucile Hugon**, avocate, exerce principalement dans le domaine du droit des étrangers (asile, éloignement...). Elle a exercé les fonctions d'officier de protection au sein de l'Office français pour les réfugiés et apatrides et dirigé le service asile et renvoi dangereux d'une ONG internationale de lutte contre la torture.

**Principaux domaines d'expertise** : droit d'asile, droit des étrangers.

## J

• **Judith Karbas Diedhiou** intervient depuis plus de 7 ans comme formatrice principalement dans le champ de l'animation et du travail social après un parcours de 15 ans comme animatrice puis éducatrice spécialisée auprès de publics en difficultés. Formée initialement à l'éducation populaire, et au développement des relations interculturelles, elle intervient en formation en utilisant les méthodes de coopération, de valorisation des savoirs et de construction d'outils pratiques.

**Principaux domaines d'expertise** : vie sociale, éducation spécialisée (soutien à la parentalité, identité culturelle, médiations éducatives/ etc.), bien-être au travail (souffrance au travail, risques psycho-sociaux), travail d'équipe, analyse des pratiques.

## L

• **Blaise de Lanlay** enseigne la gestion du stress dans le Greta des Métiers de la Santé et du Social. Il est formé aux outils de gestion du stress et des émotions en milieu hospitalier et universitaire (CHU de Lille et Harvard Medical School à Boston). Il est aussi diplômé HEC (mémoire de fin d'étude sur le stress), titulaire d'une maîtrise de philosophie et ancien assistant de recherche au CNRS en créativité.

**Principaux domaines d'expertise** : intelligence émotionnelle, gestion du stress et régulation des émotions, communication interpersonnelle, MBTI.

• **Bruno Larrose**, psychologue clinicien et psychanalyste, a exercé en pédopsychiatrie et en milieu carcéral. Il a été chargé de cours en psychologie clinique et pathologique à l'Université de Bordeaux 2, et en réflexion éthique à l'École des Hautes Études en Santé Publique de Rennes.

**Principaux domaines d'expertise** : supervision d'équipes (analyse de pratiques), coaching de directeurs et de cadres, formation et réflexion éthique, évaluation externe (ANESM), gestion de conflits, consolidation organisationnelle.

• **Marie-Pierre Le Boiteux** est psychomotricienne diplômée d'Etat depuis 1989 à l'issue d'un mémoire de fin d'étude concernant l'autisme et ses troubles de la communication, après une expérience de terrain concernant le handicap, la gériatrie, la psychiatrie. Elle enseigne depuis une dizaine d'années en formation initiale auprès de travailleurs sociaux et en formation continue au sein d'établissements sanitaires et médico-sociaux.

**Principaux domaines d'expertise** : dépendance, pratiques multi sensorielles, pathologies neurologiques, projet personnalisé, bientraitance, gestion de la violence et de l'agressivité, animation de groupes d'analyse de pratiques.

• **Elisabeth Lhermitte-Lucquin**, ergothérapeute, sophrologue, relaxologue, formateur PRAP au sein du personnel du Centre de Rééducation et Réadaptation Fonctionnelle COS Pasteur à Troyes mais également est intervenue à l'IFSI, la Croix-Rouge et dans différentes structures d'aides à domicile et établissements de santé. Elle a pratiqué en tant qu'ergothérapeute dans de nombreux domaines (pédiatrie, psychiatrie, gériatrie, neurologie, traumatologie, rhumatologie) et dans des structures variées (SESSAD, MAS, hôpitaux, libéral).

**Principaux domaines d'expertise** : prévention des risques liés à l'activité professionnelle, manutention.

• **Rachel Lorrain**, orthophoniste, diplômée de l'École d'Orthophonie de la faculté de médecine de Nancy en 2000. Elle est titulaire d'un D.I.U. Traumatisme Cranio-Cérébraux et a suivi

une formation complémentaire en Éducation Thérapeutique. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies neurologiques au Centre de Rééducation Fonctionnelle COS Divio, à Dijon.

**Principaux domaines d'expertise** : troubles de la déglutition d'origine neurologique ou chez le sujet âgé ou porteur de polyhandicap.

• **Virginie Lowicki Pacot**, assistante de Service Social depuis 2007 au Centre de Rééducation Fonctionnelle COS Divio à Dijon, responsable du service social et de l'unité de réinsertion professionnelle COMETE France depuis 2015. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies orthopédiques et neurologiques.

**Principaux domaines d'expertise** : accès aux droits des personnes hospitalisées, prise en charge des problématiques sociales, mise en place de stratégies de compensation du handicap, insertion sociale et professionnelle.

## M

• **Nathalie Mathieu**, directrice d'établissement, titulaire du CAFDES et d'une thèse en droit public sur les droits de l'homme. Ancienne directrice d'établissement au COS Isard à Pau, elle travaille actuellement au service de l'aide sociale à l'enfance du conseil départemental de Seine-Saint-Denis en qualité de chef de service adjointe chargée du secteur accueil. Elle a publié 3 ouvrages sur les écrits dans le travail social aux éditions ASH.

**Principaux domaines d'expertise** : écrits professionnels.

• **Micheline Mauduit**, psychologue formée aux sciences de l'éducation elle dirige depuis 20 ans la formation professionnelle initiale et continue au sein du cabinet Brigitte Croff Conseil et Associés.

**Principaux domaines d'expertise** : dépendance et autonomie, insertion professionnelle des personnes en insertion dans le domaine social et médico-social, la dimension interculturelle, diversité et non-discrimination, la GPEC et la gestion des conflits.

• **Nathalie Meistermann**, psychologue clinicienne en Ehpad ainsi que thérapeute familiale et hypno-thérapeute en libéral. Elle est également formatrice en établissements de santé et médico-social. Journaliste dans une première vie professionnelle pendant 25 ans dont 20 ans au sein de l'agence de presse internationale Reuters, elle a couvert les domaines de l'économie, des médias et des nouvelles technologies.

**Principaux domaines d'expertise** : psychologie du vieillissement, bientraitance, communication non violente, gestion de l'agressivité, épuisement professionnel, analyse des pratiques, groupe de parole.

• **Jennifer Meulnotte**, psychologue clinicienne en Ehpad et pour des services de soins au domicile, elle travaille également dans le domaine de la recherche et de la formation. Elle exerce aussi en libéral en lien avec les hôpitaux gériatriques.

**Principaux domaines d'expertise** : gériatrie, accompagnement psychologique du sujet âgé, troubles du comportement, pathologies démentielles, prises en charge non médicamenteuses.

• **Pierre-Olivier Montel**, docteur en philosophie politique de l'EHESS, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris et chercheur associé au Fonds Ricœur. Il enseigne à HEC, à l'Université Paris-Dauphine et à l'Espace de réflexion éthique Ile-de-France. Il est également formateur et conférencier en éthique de l'action en organisation.



**Principaux domaines d'expertise :** éthique et philosophie du management, éthiques professionnelles, vivre-ensemble et politique.

• **Albane Morterol**, assistance-conseil auprès des directions d'entreprise et RH pour la conception et mise en œuvre d'une politique sociale et syndicale de l'entreprise et la prévention des conflits. Formation de la ligne hiérarchique au rôle social de l'encadrement, à la connaissance des syndicats et des IRP et à la gestion des relations avec les représentants du personnel, formation et conseil aux élus du personnel.

**Principaux domaines d'expertise :** relations sociales.

## N

• **Jean-Michel Navarro**, chef comptable – Diplôme d'Etudes Comptables Supérieures – du centre de gériatrie Beauséjour à Hyères dans le Var, établissement disposant de 90 lits en secteur Ehpad, 100 lits en secteur USLD, 50 lits en secteur SSR (dont 10 lits identifiés LISP).

**Principaux domaines d'expertise :** gestion financière et comptable des établissements sous tarification ternaire (Ehpad et USLD) et des établissements soumis au modèle budgétaire de l'EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses).

• **Alix Nicoud**, docteur en neurosciences, conçoit et anime des formations et des conférences dans le domaine des maladies neurodégénératives. Son parcours scientifique et son expérience dans la recherche font d'elle une spécialiste du cerveau. Elle enseigne à l'Université puis, animée par une volonté de mettre le savoir scientifique à la portée de tous, elle décide d'être médiatrice scientifique à la Cité des sciences de Bordeaux. Aujourd'hui, elle intervient auprès de structures professionnelles de la dépendance et auprès d'aidants familiaux.

**Principaux domaines d'expertise :** maladies neurodégénératives (Alzheimer, Parkinson, etc.), projet personnalisé et place de l'aidant professionnel dans l'accompagnement, gestion du deuil pour le personnel professionnel.

## P

• **Bernard Pachoud** est psychiatre et professeur de psychologie à l'Université Paris Diderot. Ses recherches portent sur les déterminants du devenir à long-terme des personnes vivant avec des troubles mentaux, et en particulier sur l'insertion professionnelle de ces personnes. Plus largement, il s'intéresse au dialogue interdisciplinaire entre philosophie et psychiatrie.

**Principaux domaines d'expertise :** psychopathologie de l'adulte, pratiques d'accompagnement et de soutien à l'insertion sociale et professionnelle des personnes ayant un handicap psychique.

• **Béatrice Pennes**, psychologue clinicienne depuis 1990 et titulaire d'un certificat de musicothérapeute depuis 2012. Elle intervient auprès des personnes âgées et leur famille dans deux Ehpad dont celui du COS Le Réjal à Ispagnac. Elle exerce également en libéral, intervient comme enseignante en sciences humaines auprès d'étudiants du secteur social, anime des groupes d'analyse de la pratique et des groupes de parole pour des associations. Elle anime enfin des séances de musicothérapie aidants/aidés malades d'Alzheimer en partenariat avec le Conseil départemental.

**Principaux domaines d'expertise :** accompagnement psychologique des résidents et des familles, approches non médicamenteuses, communication avec les familles, mise en place et animation d'ateliers de stimulation cognitive et de maintien cognitif.

• **Edith Perbet**, cadre de santé au COS CRF Divio. Ancienne IDE de réanimation, Edith Perbet a exercé en tant que cadre en chirurgie puis en Ehpad avant d'enseigner en IFSI pendant 2 ans. Formée à l'analyse transactionnelle, à la programmation neuro linguistique et aux transmissions ciblées. Ancienne formatrice aux transmissions ciblées sur les hôpitaux militaires.

**Principaux domaines d'expertise :** interrelations professionnelles, management d'équipe, transmissions ciblées, programmation des soins dans l'outil DPI Osiris.

• **Elise Pestre** est psychologue clinicienne, psychanalyste, maître de conférences à l'Université Paris 7 (Paris Diderot) et formatrice. Docteure en psychologie, sa thèse soutenue en 2007 portait sur le thème « L'Etat, le réfugié et son thérapeute. Les conditions de vie psychique des réfugiés ».

**Principaux domaines d'expertise :** psychopathologie du sujet réfugié, maternité, exil et périnatalité, accompagnement clinique des professionnels qui travaillent au contact de populations en situation de précarité dans les champs de la santé et du social.

• **Dominique Pierucci**, titulaire d'un master en « Ingénierie et pédagogie de la formation pour adultes » et formée à l'analyse transactionnelle et à l'approche systémique, est consultante, formatrice et coach. Dans une première vie professionnelle, Dominique Pierucci a été assistante sociale et responsable d'équipe, puis au sein d'un laboratoire pharmaceutique, déléguée médicale et responsable régionale. Sa formation et son parcours professionnel lui ont donné les outils pour intervenir en intelligence émotionnelle, animation de la dynamique collective, posture et positionnement professionnel (relation d'aide, posture d'expert, de manager hiérarchique ou fonctionnel, de leader).

**Principaux domaines d'expertise :** management, leadership, conduite du changement, animation d'équipe, gestion des conflits, communication et relation interpersonnelle, analyse de la pratique.

• **Stéphanie Piot**, cadre de santé. Diplômée d'état en soins infirmier depuis 2002 et cadre de santé depuis 2011 (mémoire ayant pour thème la place de l'infirmier en rééducation). Elle a intégré le Centre de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelle Pasteur à Troyes suite à son diplôme en tant qu'infirmière. Elle a suivi une formation en Education thérapeutique. Investie au sein de son établissement dans la mise en œuvre de la CSARR et de la dépendance dans les unités de soins, elle a également assuré le tutorat des étudiants durant 5 ans. Est détachée une partie de son temps pour occuper une fonction d'assistante à la coordination SSR Sud Champagne auprès de l'ARS Grand est. Ces dernières années lui ont permis de travailler sur la mise en œuvre et le suivi des différentes pratiques de soins infirmiers spécifiques à la rééducation-réadaptation.

**Principaux domaines d'expertise :** soins infirmiers en SSR neurologique et locomoteur, prise en charge du risque escarre.

## Q

• **Juliette Queyrie** est infirmière coordinatrice au COS Siège, chargée de mission sécurité des soins et traçabilité Osiris. Elle exerce en Ehpad depuis 2011 en tant qu'infirmière et depuis 2015, au COS en tant qu'infirmière coordinatrice en Ehpad puis au siège de l'association.

**Principaux domaines d'expertise :** soins infirmiers en Ehpad, logiciel de soins.

**R**

• **Rondro Razafindrimala** est formatrice en formations qualifiantes de niveau IV dans le métier du Secrétariat et de la Relation Client à Distance au COS CRPF de Melun, intervenant sur un public de droit commun ou travailleur reconnu handicapé. Elle est diplômée du titre professionnel Formateur Professionnel d'adultes et membre du Jury professionnel (Directe) pour le titre Assistant Commercial de niveau III.

**Principaux domaines d'expertise** : bureautique et relation clientèle.

• **Lucie Remy**, orthophoniste, diplômée du Département de l'école d'Orthophonie de la Faculté Pierre et Marie Curie - Pitié-Salpêtrière à Paris. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies neurologiques au centre de rééducation fonctionnelle COS Divio, à Dijon.

**Principaux domaines d'expertise** : troubles de la déglutition (d'origine neurologique ou chez le sujet âgé ou porteur de polyhandicap), rééducation et réadaptation des troubles du langage, de la parole et de la communication des patients cérébrolésés.

• **Sophie Rendolet**, psychologue clinicienne diplômée en 2005 de l'École des Psychologues Praticiens. Elle assure depuis 2010 des prises en charge psychologiques auprès des patients du centre de médecine physique et de réadaptation de Bobigny.

• **Stéphane Ribière**, directeur de pôle formation. Titulaire du BTS Restauration depuis juin 1993. Il a suivi plusieurs formations dans le domaine culinaire : pâtisserie/chocolaterie, aubergiste contemporain, art de la cuisine allégée, textures modifiées. Après 8 années passées dans le milieu médico-social (Ehpad, FAM, MAS, Foyer de vie), il travaille aujourd'hui dans la restauration et la nutrition hospitalière, gériatrique et handicap pour le cabinet SENES à Lyon (Groupe EC6).

**Principaux domaines d'expertise** : prise en charge de la dénutrition, mise en place d'offres de restauration et textures modifiées, organisation des tâches de travail, processus de fabrication en milieu sanitaire et social, fonction hôtellerie en institution.

• **Mary Carmen Rocas**, cadre supérieur de santé, expert en hygiène et consultant formateur. Salariée de l'association COS, elle intervient sur plusieurs établissements.

**Principaux domaines d'expertise** : hygiène, projets d'établissements, évaluations des pratiques, audits cliniques.

• **Stéphanie Rohrbach**, titulaire du Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, d'un Master 2 Intervention en politique sociale et du Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale de l'Université Paris Est Créteil, évaluatrice et formatrice au sein du Cabinet Brigitte Croff Conseil et Associés.

**Principaux domaines d'expertise** : évaluation interne et externe des ESSMS, qualité et management de la démarche qualité, prévention des risques professionnels, analyse de pratiques professionnelles, projet personnalisé.

• **Anne Roland**, formatrice au COS CRPF (Centre de Rééducation Professionnelle et de Formation) de Torcy depuis 12 ans. Elle accompagne des groupes en formation sur le titre d'assistante de vie aux familles et des personnes sur un travail de projet sur les métiers des services à la personne et des professionnels dans le cadre d'une VAE (validation des acquis de l'expérience). Précédemment infirmière durant 13 années : à domicile, en

Ehpad et en HAD (hospitalisation à domicile).

**Principaux domaines d'expertise** : prise en charge de groupe en formation, travail de projet sur les métiers des services à la personne, remise à niveau, accompagnement des personnes en VAE.

• **Julie Rouprêt-Serzec** est pharmacien hospitalier / praticien hospitalier. Elle a par ailleurs obtenu un Master 2 en Education Thérapeutique du Patient (ETP) à la faculté de médecine de Paris 13 ce qui lui permet de transmettre ses compétences en éducation thérapeutique théoriques et pratiques. Forte de son expérience depuis plusieurs années, elle accompagne les équipes à mener à bien leur projet : élaborer un programme d'ETP et le mettre en place tenant compte des réalités de terrain. Il s'agit des spécificités de l'équipe pluriprofessionnelle éducative, des forces et des freins de l'environnement où il doit s'implanter et enfin des particularités des patients et des aidants auxquels il est proposé.

Elle est également responsable médical de l'UTEP (unité transversale d'ETP) du GHU où elle exerce.

**Principaux domaines d'expertise** : éducation thérapeutique du patient (ETP), développement de programme d'ETP, technique d'entretien, mise en place de projet, pharmacie clinique.

**S**

• **Maria Saunié** est responsable qualité au centre de rééducation fonctionnelle COS Divio à Dijon. Titulaire d'une maîtrise en « Management et gestion des entreprises spécialité management des établissements sociaux et médico-sociaux » Niveau 1 et d'un D.U. « Qualité, évaluation et management de projet dans les structures sanitaires et sociales » (IFROSS – Université Jean Moulin Lyon 3), Maria Saunié pilote la démarche Qualité de son établissement définie en tant qu'outil de management (certifications V1 (3 recommandations) - V2 - V2010 et V2014 sans réserve ni recommandation).

**Principaux domaines d'expertise** : démarche qualité, gestion des risques.

• **Nicolas Scohy** est philosophe et consultant en management. Il intervient comme consultant, coach et formateur. Il s'est spécialisé plus particulièrement en communication et gestion de conflit, sujet sur lequel il a publié un ouvrage aux éditions ESF. Il intervient sur des actions de médiation ou de gestion de crise.

**Principaux domaines d'expertise** : management d'équipe, ressources humaines, communication, gestion de conflit, risques psycho-sociaux, accompagnement du changement et réorganisation.

• **Fabien Segura** est kinésithérapeute D.E., ostéopathe D.O. et formateur. Il complète sa formation dans les domaines de la prévention des risques musculo-squelettiques TMS (Gestes et postures par métier, manutention, prévention des TMS) et des risques psycho-sociaux RPS liés au travail, la psychologie, la gestion du stress et le bien-être. Il est également formateur dans certains domaines de prise en charge des patients âgés.

**Principaux domaines d'expertise** : manutention des patients, gestes et postures, prévention TMS, toucher massage, prévention des chutes.

• **Virginie Sommant**, diététicienne. Titulaire du BTS Diététique depuis septembre 2011. Elle a suivi une formation complémentaire en Education Thérapeutique. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies traumatiques et neurologiques au Centre de Rééducation Fonctionnelle COS Divio à Dijon.

**Principaux domaines d'expertise** : prise en charge de la



dénutrition, prise en soins diététiques des patients présentant des troubles de la déglutition (d'origine neurologique).

## T

• **Christine Toumi** est psychologue clinicienne. Elle est spécialisée en psychologie clinique et psychopathologique du vieillissement. Elle est formée aux approches non médicamenteuses dans le cadre de maladies neurodégénératives, à l'analyse des pratiques professionnelles. Elle a travaillé au sein d'établissement pour personnes âgées dépendantes, en centre local d'information et de coordination, en centre hospitalier, en plateforme d'accompagnement et de répit pour les familles aidant un proche atteint de la maladie d'Alzheimer.

**Principaux domaines d'expertise** : maladie d'Alzheimer, compréhension et gestion des symptômes psychologiques et comportement, relation aux familles.

## V

• **Timothée Vanhoutte**, ingénieur domotique, s'intéresse à la sécurité des organisations et tout particulièrement dans le domaine médico-social. Titulaire de nombreuses certifications SQE délivrées par l'Afnor, il est également certifié « Référent Santé et Sécurité au travail des établissements sociaux et médico-sociaux » et enregistré en tant qu'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) auprès de la DIRECCTE Rhône-Alpes. Précédemment, il a assumé les fonctions de responsable de sécurité et maintenance dans une association gestionnaire de 15 établissements médico-sociaux.

**Principaux domaines d'expertise** : gestion des risques, gestion de la maintenance, évaluation des risques professionnels.

## W

• **Sandrine Waterlot**, ingénieur sénior en hôtellerie, restauration des établissements médico-sociaux et sanitaires - directrice associée Groupe EC6 - expérience dans la gestion opérationnelle de projet d'expertises et de formations sur le secteur sénior, secteur handicap et secteur sanitaire.

**Principaux domaines d'expertise** : gestion de projets, nutrition, hôtellerie (distribution – bio nettoyage – linge), production, audits, plan d'actions.

• **Françoise Willaime** intervient sur les champs de la formation des formateurs. Elle enseigne sur les méthodes d'innovation et de créativité – le Design Thinking. Elle intervient également sur les techniques de communication et de gestion du temps et forme également des managers.

Elle a suivi un cursus au CNAM et a obtenu des diplômes en formation des adultes, sociologie des organisations, psychologie du travail et ergonomie.

**Principaux domaines d'expertise** : ingénierie de formation, ingénierie pédagogique, métiers de la formation, méthodes de créativité et d'innovation.

• **Myriam Willemet** accompagne les personnes reconnues Travailleur handicapé dans le cadre de leur reconversion professionnelle. Psychologue du travail, diplômée de l'université Paris X Nanterre est également spécialiste du conseil en validation des acquis de l'expérience et intervient pour le marché des antennes conseil.

**Principaux domaines d'expertise** : le travail et les conditions d'interventions des professionnels du secteur sanitaire et social, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accompagnement psychologique des personnes en reconversion, le conseil et l'accompagnement en VAE, le secret professionnel.

## • Formations inter-établissements : inscriptions et conditions tarifaires

L'inscription peut être effectuée par courriel, par fax et par courrier postal.

Cet écrit vaut engagement auprès de l'IFCOS. Les conditions tarifaires sont indiquées sur la fiche formation correspondante. Les prix comprennent l'intervention du formateur, les documents pédagogiques, les frais administratifs ainsi que les frais de restauration du stagiaire le midi (sauf cas exceptionnels toujours mentionnés en amont).

Ce prix ne comprend pas les frais liés au déplacement du stagiaire. Des frais supplémentaires pourront être facturés pour la mise au format DPC d'une formation (voir p. 6). Le paiement sera dû à réception de la facture.

Ces conditions feront l'objet d'une contractualisation qui prendra la forme d'une convention de formation professionnelle que le client s'engage à renvoyer signée dès réception à l'IFCOS.

Au plus tard deux semaines avant le démarrage de la formation (sous réserve de la transmission pour cette date des noms et fonctions des stagiaires effectivement inscrits), le stagiaire - par l'intermédiaire de sa direction ou directement selon le cas - reçoit une « convocation » comprenant le livret d'accueil IFCOS (avec le règlement intérieur), les informations pratiques et le programme de la formation.

À l'issue de la formation après validation des feuilles d'émargement, l'IFCOS transmet les attestations de formation et d'assiduité au commanditaire.

## • Formations intra-établissement

Pour toute demande de formation intra, l'IFCOS s'engage à adapter le contenu à la demande de l'établissement.

Dans ce cadre, un entretien préalable est organisé entre le formateur et l'établissement demandeur.

La demande de formation intra doit être confirmée par écrit. Cet écrit vaut engagement auprès de l'IFCOS.

Les conditions tarifaires sont indiquées sur la fiche formation correspondante.

Les prix comprennent l'intervention du formateur, les documents pédagogiques, les frais administratifs. Les frais de déjeuner du stagiaire ne sont pas pris en charge par l'IFCOS dans le cas des formations intra qui ont généralement lieu dans la structure du commanditaire / établissement demandeur.

Des frais supplémentaires pourront être facturés pour la mise au format DPC d'une formation (voir p. 6).

Pour certaines formations, des frais liés au déplacement du formateur sont susceptibles d'être facturés. Le paiement sera dû à réception de la facture.

Ces conditions feront l'objet d'une contractualisation qui prendra la forme d'une convention de formation professionnelle que le client s'engage à renvoyer signée dès réception à l'IFCOS.

Au plus tard deux semaines avant le démarrage de la formation (sous réserve de la transmission pour cette date des noms et fonctions des stagiaires effectivement inscrits), une « convocation » comprenant le livret d'accueil IFCOS (avec le règlement intérieur), les informations pratiques et le programme de la formation sont envoyés à l'établissement.

À l'issue de la formation après validation des feuilles d'émargement, l'IFCOS transmet les attestations de formation et d'assiduité au commanditaire. L'IFCOS s'engage également à transmettre dans les 15 jours au commanditaire un bilan de la formation rédigé par l'intervenant accompagné des questionnaires d'évaluation renseignés par les stagiaires.

## • Annulations et reports

Toute formation commencée restera due en totalité en cas d'abandon par le stagiaire, sauf cas de force majeure telle que définis strictement et limitativement par la loi.

L'organisme de formation, en contrepartie des sommes reçues, s'engage à réaliser toutes les actions prévues dans le cadre de la convention signée et à fournir tout document et pièce de nature à justifier de la réalité et la validité des dépenses de formation engagées à ce titre.

En cas d'inexécution partielle ou totale de l'action de formation, l'organisme prestataire doit rembourser au cocontractant les sommes indûment perçues de ce fait (article L.6354-1 du code du travail).

Sauf cas spécifiques dûment justifiés, en cas de renoncement du fait du stagiaire dans un délai de 2 semaines avant la date de début de la formation, la somme sera due en totalité.

L'IFCOS se réserve le droit d'annuler ou de reporter ses actions en cas de force majeure (manque de stagiaires, absence de son formateur etc.) sans dédommagements.

## • Respect du principe de confidentialité et utilisation des données

Les documents, supports, méthodes techniques de la formation ne doivent être utilisés que dans le cadre de l'exécution de la relation contractuelle. Aucune donnée ne pourra être transmise à un tiers sans l'accord de l'IFCOS.

Les intervenants externes de l'IFCOS ne peuvent être sollicités par voie directe par les stagiaires/établissements qu'avec l'accord de l'IFCOS.

L'IFCOS s'engage à ne pas utiliser les données collectées sur le stagiaire/son institution en dehors du cadre de la relation contractuelle.





88-90, boulevard de Sébastopol, 75003 PARIS

Tél. : 01 53 45 81 55 - Fax : 01 49 27 06 97

**E-mail** : ifcos@cos-asso.org - **Page internet** : <http://www.cos-asso.org/formation/linstitut-de-formation-du-cos-ifcos>