

# L'Institut de Formation du COS

---

---



SECTEUR  
MÉDICO-  
SOCIAL

SECTEUR  
SANITAIRE

SECTEUR  
SOCIAL

**Programme des formations**

2 0 1 9



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

(\*) Le COS est un acteur majeur du secteur social, médico-social et sanitaire.

Il gère plus de 60 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



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



# Avant-propos

## « des contenus de formation opérationnels et transposables dans vos structures »

Madame, Monsieur,

Je vous invite à découvrir l'édition 2019 du catalogue de l'IFCOS qui compte toujours plus de formations adaptées à vos préoccupations, à vos besoins opérationnels, à l'actualité (sociale, législative, etc.) et à l'état des connaissances dans les disciplines.

Qualité de l'accompagnement et des pratiques professionnelles, connaissance des publics accueillis et des pathologies, gestion des établissements, management et efficacité professionnelle : notre connaissance globale de vos métiers et de vos secteurs d'activité nous permet de vous proposer des programmes de formation avec une vision transversale des problématiques rencontrées sur le terrain.

L'IFCOS et ses formateurs, sélectionnés avec rigueur, ont à cœur de vous proposer des contenus de formation opérationnels et transposables dans vos structures.

Nous veillons, en amont de la formation, à bien définir vos attentes et les besoins pour adapter nos contenus.

Nous avons également à cœur de partir des connaissances des stagiaires et de valoriser leur implication tout au long de la formation. Le niveau d'exigence que nous nous appliquons s'est par ailleurs matérialisé par une évaluation favorable à l'automne 2017 de l'IFCOS par les financeurs de la formation professionnelle.

L'IFCOS est en effet enregistré et « référençable » dans DataDock qui est la plateforme 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).

Nous espérons vivement que nos propositions de formation retiendront votre attention et que nous aurons l'opportunité de travailler avec vous en 2019.

Nous sommes à l'écoute de vos projets de formation.

Bien à vous.

<b>AVANT-PROPOS</b> .....	<b>1</b>
<b>L'INSTITUT DE FORMATION DU COS – IFCOS</b> .....	<b>4</b>
<b>L'IFCOS, MODE D'EMPLOI</b> .....	<b>5</b>
<b>PRATIQUES PROFESSIONNELLES - QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>7</b>
<b>Des pratiques professionnelles éthiques</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approche de la mort et gestion du deuil en établissement</li> <li>• La relation et le travail avec les familles en établissement</li> <li>• Le refus de soin : comprendre, intervenir, accompagner</li> <li>• Les situations violentes : gérer ses émotions, réagir et s'appuyer sur le travail d'équipe <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Mettre en œuvre l'Éducation Thérapeutique du Patient</li> <li>• Mettre en œuvre, suivre, ajuster le projet personnalisé</li> <li>• Posture professionnelle et juste distance dans l'accompagnement et la relation d'aide</li> <li>• Prévenir le suicide : repérer et agir <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• S'approprier et transposer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles</li> <li>• Vers une pratique bienveillante</li> </ul>	
<b>Un cadre et une organisation favorisant la qualité de l'accompagnement</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer les transmissions ciblées</li> <li>• L'accueil des usagers : développer des outils et des savoir-faire pour favoriser les interactions positives <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Les directives anticipées et la personne de confiance : textes et organisation en établissement <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Les réunions d'équipe pluridisciplinaires : enjeux, outils, méthodes <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Prise en charge et accompagnement d'un résident déficient visuel en établissement médico-social</li> <li>• Rédiger, actualiser, faire vivre son projet d'établissement ou de service - méthodologie et outils</li> <li>• Secret professionnel, secret partagé</li> <li>• Mettre en place des référents éthiques en établissement</li> </ul>	
<b>GÉRONTOLOGIE - ACCOMPAGNEMENT DU SUJET ÂGÉ</b> .....	<b>26</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les personnes en fin de vie et leurs proches <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Accompagner les personnes âgées présentant des troubles psychiques en Ehpad <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Comprendre et accompagner au quotidien les personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson</li> <li>• 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)</li> <li>• Comprendre et accompagner les troubles du comportement de la personne âgée</li> <li>• Connaissance de la personne âgée : pour un meilleur accompagnement</li> <li>• Développer les savoir-être adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées : les clés de l'empathie <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Évaluer, prendre en charge, soulager la douleur physique et psychique de la personne âgée <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Évaluer, prendre en charge, soulager la douleur et la souffrance des personnes âgées atteintes de maladies neurodégénératives <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Faire face à l'agressivité et la violence dans sa pratique professionnelle en Ehpad</li> <li>• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition du sujet âgé</li> <li>• Vie affective, vie sexuelle de la personne âgée en établissement</li> </ul>	
<b>APPROCHE DU HANDICAP - ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ....</b>	<b>39</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner le vieillissement des personnes handicapées : plans d'actions, outils, dispositifs <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Développer ses compétences relationnelles dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap <b>NOUVEAUTÉ</b></li> <li>• Mieux appréhender handicap psychique et vieillissement</li> <li>• L'accompagnement de la vie affective et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap dans les établissements</li> <li>• Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap</li> <li>• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition chez la personne polyhandicapée</li> <li>• Infirmiers en rééducation-réadaptation : rôles et spécificités (<i>formation adaptée aux établissements de médecine physique et de réadaptation</i>)</li> <li>• Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner dans les pratiques de formation et d'insertion professionnelle (<i>formation adaptée aux établissements de réadaptation professionnelle</i>)</li> <li>• Les troubles psychiques au domicile (<i>formation adaptée aux services d'accompagnement médico-social type Samsah et SAVS</i>) <b>NOUVEAUTÉ</b></li> </ul>	
<b>PRÉCARITÉS - MIGRATIONS</b> .....	<b>49</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Addictions : mieux connaître et accompagner en établissement</li> <li>• Droit des étrangers, droit d'asile : fondamentaux et évolutions</li> <li>• Droits sociaux des étrangers</li> <li>• Femmes et migrations : risques psychopathologiques, santé et précarité</li> <li>• Les migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est : enjeux, problématiques, accompagnement</li> </ul>	



- L'accueil du public difficile en établissement d'hébergement social : faire face au stress, assurer la sécurité
- L'approche interculturelle dans les domaines du logement, de l'habitat et de l'hébergement social **NOUVEAUTÉ**
- Mieux appréhender le fait religieux dans l'accompagnement social **NOUVEAUTÉ**
- Mieux communiquer en situation d'interculturalité **NOUVEAUTÉ**
- Psychotraumatisme et exils : repères et outils pour les professionnels
- Utiliser les outils de la communication non violente dans l'accompagnement des personnes en situation de précarité **NOUVEAUTÉ**

## **MANAGEMENT - TECHNIQUES D'ENCADREMENT** ..... 61

- Accompagner le changement dans son rôle de manager
- Animer une équipe en prenant en compte les spécificités des secteurs sanitaire, médico-social et social
- Développer l'acceptabilité de ses décisions en tant que manager **NOUVEAUTÉ**
- Développer son agilité managériale au quotidien
- Du conflit à la coopération : méthodes et outils **NOUVEAUTÉ**
- Dynamique managériale et mixité culturelle au sein des équipes **NOUVEAUTÉ**
- Gérer les personnalités dites « difficiles »
- Mener les entretiens d'activité et les entretiens professionnels

## **RESSOURCES HUMAINES - DROIT - INSTANCES REPRÉSENTATIVES** ..... 70

- Animer les instances représentatives du personnel - Les incontournables
- Animer les instances représentatives du personnel - Le CSE : anticiper, maîtriser les nouvelles dispositions
- Connaître les fondamentaux de la convention collective du 31 octobre 1951 **NOUVEAUTÉ**
- La gestion des absences liées à la santé et de l'inaptitude
- La gestion des congés payés
- La gestion des remplacements
- Pratique de la paie dans la CCN51
- Procédures disciplinaires

## **QUALITÉ - GESTION DES RISQUES** ..... 79

- 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
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire - Méthodologie et outils
- Établissements recevant du public : sécurité incendie, travaux et maintenance réglementaire

## **FINANCES, GESTION, COMPTABILITÉ** ..... 85

- ERRD/EPRD : mode d'emploi, mise en application, analyse **NOUVEAUTÉ**
- L'évolution du patrimoine : le PPI **NOUVEAUTÉ**
- Mieux comprendre la réglementation et structure budgétaire des Ehpad et USLD
- Un nouveau mode de présentation du prévisionnel : le PGFP **NOUVEAUTÉ**

## **TECHNIQUES CORPORELLES - MANUTENTION - ACTIVITÉ PHYSIQUE** ..... 90

- 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
- Gestes et postures pour les professionnels non-soignants des établissements
- Plaies et cicatrisations : prévenir, évaluer, prendre en charge **NOUVEAUTÉ**
- Prévenir et gérer les escarres **NOUVEAUTÉ**
- Prévenir et prendre en charge les chutes de la personne âgée

## **HÔTELLERIE – RESTAURATION – HYGIÈNE** ..... 99

- 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)

## **MÉDIATIONS SENSORIELLES ET CORPORELLES - VIE SOCIALE - ANIMATION ..... 108**

- Développer des animations/ateliers adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées présentant des troubles cognitifs
- La sophrologie au service des résidents/usagers : développer des ateliers de relaxation, des outils pour la gestion de l'anxiété, des troubles du sommeil, de la douleur, etc. **NOUVEAUTÉ**
- Le développement de la vie sociale dans un établissement sanitaire ou médico-social : l'affaire de tous
- L'utilisation et l'accompagnement en espace multisensoriel de type Snoezelen
- Toucher pour communiquer

## **EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE ..... 114**

- Améliorer ses écrits professionnels
- Animer une formation participative - Formation de formateurs occasionnels
- Conduire une réunion, prendre la parole en public
- Développer des méthodes de gestion du temps et des priorités
- Formations en bureautique
- Maîtriser les essentiels de la gestion de projet **NOUVEAUTÉ**
- Mieux travailler ensemble, en équipe - Mise en action par le théâtre
- 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
- Utiliser les outils de la communication non violente en faveur du travail en équipe **NOUVEAUTÉ**

## **NOS INTERVENANTS ..... 125**

## **CONDITIONS GÉNÉRALES DES PRESTATIONS DE FORMATION ..... 131**



## 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 du COS et de leurs collaborateurs**  
L'IFCOS intègre dans son pool de formateurs des collaborateurs 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
- Management – techniques d'encadrement
- Ressources humaines – droit – instances représentatives
- Qualité – gestion des risques
- Finances – gestion – comptabilité
- Techniques corporelles – manutention – activité physique
- Hôtellerie – restauration – hygiène
- Médiations sensorielles et corporelles – vie sociale – animation
- 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 sur demande un calendrier régulièrement actualisé de ses formations inter-établissements. Celles-ci sont principalement organisées 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.

Un acompte est susceptible d'être demandé pour valider l'action de formation.

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 vos structures. L'IFCOS s'assure que le contenu proposé en intra réponde 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 transmise au client. 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, 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 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.

L'arrêté du 8 décembre 2015 (modifié par Arrêté du 23 avril 2018) fixant la liste des orientations nationales du développement continu des professionnels de santé pour les années 2016 à 2018 permet de déterminer quels sont les thématiques précises, généralistes et par profession, qui sont susceptibles d'entrer dans le cadre du DPC.

Nous sommes à ce jour en attente d'un nouveau texte pour la période 2019-2021. Si les priorités sont définies par le ministère en charge de la Santé, il semble toutefois qu'elles suivront logiquement la stratégie nationale de santé. Elles devraient ainsi inclure les quatre axes de la stratégie actuelle et notamment la question du burn-out et de la prise en charge des professionnels en souffrance qui a été ajoutée par Arrêté du 23 avril 2018.

L'IFCOS, sur demande exclusivement et avec un coût supplémentaire correspondant à des frais de gestion de 50 € par professionnel concerné, est susceptible de vous proposer des programmes de formation éligibles « DPC » parmi ceux qui sont proposés au catalogue. Nous vous invitons, lors de votre demande de mise en place d'une action de formation, à nous indiquer si vous souhaitez que la formation soit mise en œuvre au format DPC. Nous vous indiquerons, en fonction du texte qui sera publié pour 2019-2021, si la formation que vous reprenez est éligible ou non.



# PRATIQUES PROFESSIONNELLES - QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

## Des pratiques professionnelles éthiques

• Approche de la mort et gestion du deuil en établissement .....	8
• La relation et le travail avec les familles en établissement.....	9
• Le refus de soin : comprendre, intervenir, accompagner .....	10
• Les situations violentes : gérer ses émotions, réagir et s'appuyer sur le travail d'équipe.....	11
• Mettre en œuvre l'Éducation Thérapeutique du Patient.....	12
• Mettre en œuvre, suivre, ajuster le projet personnalisé.....	13
• Posture professionnelle et juste distance dans l'accompagnement et la relation d'aide.....	14
• Prévenir le suicide : repérer et agir.....	15
• S'approprier et transposer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles .....	16
• Vers une pratique bientraitante .....	17

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

• Améliorer les transmissions ciblées .....	18
• L'accueil des usagers : développer des outils et des savoir-faire pour favoriser les interactions positives .....	19
• Les directives anticipées et la personne de confiance : textes et organisation en établissement.....	20
• Les réunions d'équipe pluridisciplinaire : enjeux, outils, méthodes .....	21
• Prise en charge et accompagnement d'un résident déficient visuel en établissement médico-social .....	22
• Rédiger, actualiser, faire vivre son projet d'établissement ou de service - Méthodologie et outils .....	23
• Secret professionnel, secret partagé .....	24
• Mettre en place des référents éthiques en établissement .....	25

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

## 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-établissements 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, psychologue, 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

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 en Ehpad, thérapeute familiale et hypnothérapeute

## 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 : 280 €/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

Le refus de soin 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 en Ehpad

## Objectifs pédagogiques

- Identifier et comprendre le refus de soin pour le sujet 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

## Prix

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

## 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

Le fait d'accompagner, soigner, aider une personne fragile, handicapée, malade ou âgée peut amener à se confronter à des situations violentes ou ressenties comme violentes. La violence et les situations de crise sont deux notions qui recouvrent beaucoup de choses et qui ne laissent jamais indifférents. Elles touchent nos vécus, nos émotions et peuvent mobiliser fortement nos ressources personnelles et professionnelles. Il est donc important d'interroger nos ressentis et de comprendre les outils mis à disposition pour pouvoir affronter ces situations. Il s'agira également d'interroger le travail d'équipe qui est une dimension essentielle pour pouvoir aborder les situations difficiles.

## Formatrice

Marie-Pierre Le Boiteux, psychomotricienne et formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Repérer les facteurs de risques chez la personne accompagnée
- Savoir anticiper, prévenir et répondre
- Analyser ses pratiques et l'écho de ces situations sur soi-même et l'équipe
- Savoir s'appuyer sur l'équipe et amener une réponse sécurisante et cohérente

## 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.*

- Partir de l'existant afin de travailler sur les retours d'expérience
- Outils : analyse des situations rencontrées, échanges, supports théoriques, mises en situation
- Bilan de fin de formation et préconisations

## Durée

1 jour

## Public concerné

Tout personnel en milieu sanitaire, médico-social et social concerné

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Matin

#### Décrire et analyser les situations rencontrées

- Le contexte d'apparition
- Les réponses apportées
- Les conséquences sur ses propres émotions

#### Comprendre les facteurs de risque

- La dépendance, le handicap : conséquences psycho-affectives et relationnelles
- Rentrer en institution : une étape sensible selon l'histoire de la personne
- Certaines pathologies, facteurs de situation difficile
- Repérer les signes de mal-être

#### Au regard des situations difficiles rencontrées

- Analyse des facteurs d'apparition
- Difficultés et enjeux de la réaction de l'équipe
- Le sentiment éventuel de solitude
- La gestion de l'urgence

#### Décrire et analyser les outils institutionnels pour réagir aux situations difficiles

- Outils de transmission formels
- Les espaces de parole
- La pluridisciplinarité

### Après-midi

#### Faire face à une situation ressentie comme violente

- Les réactions face à l'urgence : enjeux et limites
- Reprendre « à froid » la situation vécue : la parole, l'équipe, le soutien
- Savoir anticiper sans être dans la peur

#### Un travail d'équipe et institutionnel

- Faire de l'équipe une ressource dans la prévention et dans la réaction face à une situation de crise ou potentiellement dangereuse
- L'importance de la transmission objective et non jugeante
- Quels partenaires internes alerter en cas de signes de mal-être psychologique
- Savoir passer le relais
- Prendre soin : l'équipe en tant qu'espace de sécurité

#### Anticiper en équipe une situation de crise

- Repérer la montée en pression
- Saisir les bons moments pour intervenir
- Protéger la personne
- Isoler pour protéger, les limites éthiques de cette pratique
- L'importance de la transmission au quotidien et du suivi de l'évolution de la personne

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

INTRA : 1 750 €/jour de formation (+ frais éventuels)  
INTER : 280 €/jour de formation

## 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
- 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

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

Marie-Pierre Le Boiteux, psychomotricienne et formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Rappel théorique sur le contexte réglementaire du projet en lien avec les recommandations de bonnes pratiques (ANESM-HAS)
- Analyser la méthode existante de projet au sein de l'établissement et l'utilisation éventuelle d'outils
- S'approprier et approfondir les différentes étapes du projet, les partenaires (résident, famille, équipe) et le travail de co-construction
- Comprendre le rôle de référent
- La transmission auprès de la famille et du résident : synthèse, traçabilité, négociation
- Élaborer si nécessaire des outils de recueil de données, projet, évaluation de projet

## Format

Formation intra-établissement

## Prérequis

Aucun

## 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 en groupe et sous-groupes
- Échanges entre participants
- Élaboration d'outils en groupe
- Possibilités d'adaptation à l'outil informatique présent dans l'établissement

## Public concerné

Soignants, éducateurs, psychologues, paramédicaux etc. en milieu sanitaire, médico-social et social

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### La mise en place du projet : contexte législatif, bonnes pratiques, enjeux et limites

- Remettre la personne au cœur de sa prise en charge selon la loi
- Les bonnes pratiques de l'ANESM

#### Analyse de l'existant

- Trames et outils existants
- Les différentes étapes (recueil de données, référent...)
- Difficultés rencontrées

#### Après-midi

#### Les différentes étapes du projet personnalisé

- Recueil de données
- Analyse des besoins de la personne accompagnée
- Repérer les différents partenaires de l'équipe pluridisciplinaire
- Redonner la place aux choix, désirs et compétences du résident
- Confronter et réunir les différentes observations de l'équipe
- Évaluation du projet : quand, comment, pourquoi ?

#### Les notions de besoins, désirs et compétences

- Entre besoin, désir et réalité des compétences
- L'observation partagée en équipe
- Dégager l'essentiel en vue de préparer la rédaction du projet

### Jour 2

#### Matin

#### Construire le projet personnalisé

- Objectifs et moyens
- Désigner un référent en fonction des objectifs qu'on se donne
- Co-construire, parfois une négociation nécessaire

#### Être référent

- Objectifs et moyens
- Les enjeux et les limites du rôle de référent
- La possibilité d'une double référence : pourquoi et comment

#### Le rendez-vous de signature du projet personnalisé

- Choix des interlocuteurs
- Transmettre à la famille, écouter la famille

#### Après-midi

#### Élaboration des outils

- Recueil de données
- Trame de projet
- Outils de réévaluation
- Projet de fin de vie
- La traçabilité : une obligation légale mais aussi un outil de cohésion et de cohérence
- Mise en lien avec l'outil informatique éventuellement présent

# Posture professionnelle et juste distance dans l'accompagnement et la relation d'aide

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.

## Formatrice

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-établissements 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

Défini par l'OMS comme l'acte de mettre fin à ses jours, le suicide est une problématique individuelle et un enjeu de santé publique avec plus de 10 000 morts par an. Le suicide est un drame humain qui touche la famille, les proches et les professionnels qui cherchent à comprendre le geste suicidaire. La formation apportera des éléments éthiques, juridiques, épidémiologiques, sociologiques et psychopathologiques afin de comprendre la crise suicidaire. Dans le cadre institutionnel, elle permettra aux professionnels d'évaluer le risque létal et de mettre en place des moyens d'agir.

### Formatrice

Sylvie Andry, responsable de secteur et formatrice

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre la crise suicidaire
- Savoir accompagner la personne suicidaire
- Apporter des 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.*

- 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

*Sur demande, une journée optionnelle de retour sur les acquis et d'analyse des pratiques/échanges sur des situations rencontrées peut être organisée.*

### 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

### Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Le suicide : un phénomène complexe et pluriel

- Définitions : suicide, tentative de suicide, suicidés, suicidants, personnes suicidaires, crise suicidaire, idéations suicidaires, équivalents suicidaires, autopsie psychologique
- Idées reçues sur le suicide
- Aspects épidémiologiques et sociologiques : chiffres, évolution, caractéristiques liés au sexe et à l'âge, moyens utilisés, lien entre suicide et organisation sociale
- Aspects juridiques : responsabilité, obligation de protection, secret partagé
- Aspects éthiques : droit de disposer de sa vie, liberté ultime
- Crise psychosociale : vulnérabilité, détresse socio-affective, événements déstabilisants, ressources disponibles
- Crise des grandes transitions : adolescence, vieillissement, changements majeurs
- Évaluation du potentiel suicidaire : facteurs de risque, urgence de la menace, dangerosité du scénario suicidaire

### Jour 2

#### Le suicide dans l'institution : les professionnels face au geste suicidaire et les réponses à apporter

- Compétences mises à mal : irruption de la mort dans les pratiques, sentiment d'échec
- Gestion des émotions et des affects
- Impacts sur l'institution : empreinte sur le lieu, empreinte psychique, empreinte institutionnelle
- Accompagnement des proches (famille, usagers) dans l'épreuve du deuil : spécificités du deuil après suicide
- Sensibilisation : formations, recommandations des bonnes pratiques, échanges entre professionnels, connaissances des dispositifs de vigilance
- Prévention : définition, objectifs, moyens, formes
- Postvention : définition, objectifs, principes, formes, cadre d'intervention
- Axes d'amélioration : ressources de l'institution, co-construction d'outils d'évaluation des risques, répertoire de structures de prise en charge des suicidants, limitation des accès aux moyens létaux, relais en immédiate post-urgence

# S'approprier et transposer les recommandations des bonnes pratiques professionnelles

Les recommandations des bonnes pratiques professionnelles, produites par l'ANESM-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
- 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

## 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-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

- Présentation de l'ANESM-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

### Jour 3

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

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.

## Formatrice

Nathalie Meistermann, psychologue clinicienne en Ehpad, 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/par personne

## 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
- 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)

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, Directrice des soins en centre de rééducation fonctionnelle

## 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
- 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 en termes de tenue de dossier, de traçabilité au regard des droits du patient
- La traçabilité des informations : définition, typologie, objectifs et mise en œuvre

#### Après-midi

#### Améliorer les transmissions écrites

- Structuration de l'information
- Définition
- Apprentissage du raisonnement ciblé
- Les plans d'actes de soins
- L'écriture, le système D.A.R. (Donnée, Action, Résultat)
- Les macro cibles et leur structuration

### Jour 2

#### Exercices pratiques

- Mise en situation sur le logiciel
- Familiarisation de la démarche et corrélation avec l'outil
- Études des supports (banque de cibles et d'actes en rapport avec les pratiques de soin, plans de soins)
- Étude des écrits existants
- Programmation d'actes

### Jour 3

#### Retour d'expérience

- Ajustements des actes et cibles
- Analyse en groupe des difficultés rencontrées
- Stratégie de déploiement et de maintien des pratiques en collaboration avec les responsables

Cette formation vise à accompagner la réflexion institutionnelle portant l'évolution des modalités d'accueil du public/des résidents et à impliquer les professionnels dans la co-construction des améliorations à apporter aux dispositions spatiales, matérielles, temporelles, organisationnelles, documentaires et/ou relationnelles participant de l'accueil. À l'issue des deux premières journées, les professionnels auront identifié les écueils et points forts de l'établissement en matière d'accueil et disposeront d'un plan d'action pour engager son amélioration. Une troisième journée - sous un à deux mois suivant les deux premières journées – proposera au groupe de revenir sur les travaux effectués pour situer les prolongements et/ou les ajustements nécessaires.

## Formatrice

Delphine Rivier, formatrice et consultante au sein du secteur social et médico-social

## Objectifs pédagogiques

- Développer des compétences individuelles et collectives pour mieux accueillir l'utilisateur/le résident
- Identifier les écueils et les points forts des modalités d'accueil en vigueur et déterminer les marges de progression
- Produire un plan d'actions adapté aux besoins et aux moyens de 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.*

À l'issue des deux premiers jours, un document récapitulatif des principales réflexions et analyses des stagiaires sera produit par la formatrice ; il y sera formalisé le plan d'action déterminé avec le groupe. La 3<sup>ème</sup> journée permettra de valider collectivement le plan d'action.

## Durée

3 jours (2+1 jour à distance)

## Public concerné

Tout professionnel de l'établissement, jusqu'à 12 participants

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Connaître et comprendre

- Concevoir les modalités d'accueil comme étant au fondement de la bientraitance et de la sécurité des usagers/résidents et des professionnels
- Identifier les besoins et attentes spécifiques des patients/résidents accueillis dans l'établissement
- Appréhender les dimensions-clé d'un accueil de qualité : l'écoute, l'information, la cohérence des discours et des actions professionnels...
- Étape diagnostic : les points forts, les écueils et leurs impacts

### Jour 2 - Analyser et agir

- Organiser la cohérence et l'efficacité de l'accueil de l'utilisateur/du résident
- Promouvoir l'information, la communication et la coopération professionnelles : les dispositions et outils indispensables
- Déterminer un plan d'action pour l'amélioration des dispositions d'accueil
- Organiser un suivi

### Jour 3 – Évaluer et ajuster

*Le contenu de cette 3<sup>ème</sup> journée pourra être ajusté en fonction du déroulement et des réflexions issues des deux premières journées et des travaux réalisés par les professionnels entre les deux premiers jours et cette troisième journée.*

- Identifier et lever les freins persistants à l'évolution des modalités d'accueil institutionnel
- Valider collectivement un plan d'action

Les directives anticipées et la désignation d'une personne de confiance prennent place dans la loi du 2 février 2016 créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie.

Ce sont des déclarations écrites qui permettent à tout majeur de faire connaître ses souhaits en matière de traitements médicaux pour sa fin de vie, dans le cas où il ne pourrait plus s'exprimer.

Les professionnels sont tenus d'informer les usagers de la possibilité d'acter les conditions et modalités de leur fin de vie. La formation apportera les éléments juridiques, éthiques et conceptuels nécessaires aux structures pour créer un contexte de dialogue et de formalisation des directives anticipées.

## Formatrice

Sylvie Andry, responsable de secteur, formatrice

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les règles applicables à la rédaction des directives anticipées et à la désignation de la personne de confiance
- Savoir comment aborder la démarche
- Préparer et accompagner l'utilisateur dans la démarche

## 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

1 jour

## 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

## Prix

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

## Contenu

### Les textes officiels

- Lois : 02 janvier 2002, 22 avril 2005, 02 février 2016
- Rapports : Sicard (2012), ONFV (2013)

### Les directives anticipées

- Quoi : déclaration écrite, champ de la fin de vie
- Par qui : personne majeure, atteinte d'une maladie ou non, cas des personnes sous tutelle
- Quand : à tout moment, validité, modifications, annulation
- Comment : par écrit, formulaire ou papier libre, sans témoin
- Conservation du document : à l'hôpital, en établissement médico-social, à domicile

### La personne de confiance

- Rôles : accompagnant, référent
- Comment : par écrit, formulaire ou papier libre, sans témoin
- Conservation du document : à l'hôpital, en établissement médico-social, à domicile

### La limitation et l'arrêt des thérapeutiques actives

- Cadre légal : continuité des soins, interruption des traitements jugés inutiles, recherche des directives anticipées
- Conditions : projet de soins, autodétermination, procédure collégiale, traçabilité, garantie de soins palliatifs
- Obstination déraisonnable : définition, cadre légal, bénéfice/risque
- Sédation profonde et continue jusqu'au décès : définition, cadre légal, approches, enjeux
- Notion d'euthanasie : définition, différence entre homicide et pratiques sédatives

### Une démarche d'attention à la personne

- Co-construction avec l'utilisateur : moment, moyens, tous les usagers ?
- Vigilance : vécus psychologiques, dérives possibles
- Axes d'amélioration : formalisation, relation professionnel/utilisateur, comité d'éthique
- Évaluation de la formation

La réunion d'équipe pluridisciplinaire est un temps fort du fonctionnement d'un établissement :

- elle est au fondement de l'accompagnement de l'usager, soutenant la détermination et la bonne articulation des prestations qui lui seront proposées ;
- elle est un support de travail pour chaque professionnel en lui permettant de partager et de recueillir les informations et analyses utiles au travail ;
- elle est au centre de la dynamique de travail collective, appuyant le déploiement et le renouvellement du projet d'établissement.

Son bon déroulement et son efficacité peuvent toutefois être difficiles à stabiliser puisqu'une diversité de logiques et d'attentes professionnelles est amenée à s'y exprimer. Cette formation propose aux équipes d'engager une réflexion pour l'amélioration de leurs modalités de travail en réunion pluridisciplinaire.

## Formatrice

Delphine Rivier, formatrice et consultante au sein du secteur social et médico-social

## Objectifs pédagogiques

- Situer les objectifs et enjeux spécifiques de la réunion pluridisciplinaire dans son établissement et son articulation avec les autres dispositions institutionnelles
- Identifier les outils et méthodes d'organisation de la réunion pluridisciplinaire pour assurer son efficacité
- Assurer un engagement professionnel satisfaisant pour chacun des participants à la réunion pluridisciplinaire

## 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.*

- Outils : séquences pédagogiques interactives qui visent à susciter le partage par les stagiaires de leur connaissance et analyse. Les apports théoriques de la formatrice sont, au fil de la formation, articulés aux apports et réflexions des participants de sorte à assurer leur utilité et leur appropriation
- Bilan de fin de formation et préconisations

## 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-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 euros/jour pour le groupe

## Contenu

### Jour 1

#### Organiser, animer et rendre efficace une réunion pluridisciplinaire

- Fonctions et utilité de la réunion pluridisciplinaire pour chaque professionnel

#### Méthodes et outils pour l'organisation d'une réunion

- La préparation, l'animation, les décisions et leur mise en œuvre

#### Prise de parole, écoute et modalités de débat

- Les positionnements et attitudes positives

#### Risques et écueils d'une réunion

### Jour 2

#### Les conditions d'un partage d'informations réussi

- La posture individuelle, les rôles et responsabilités de chacun
- Savoir expliciter ses observations et soutenir ses convictions
- Chercher et accepter le compromis

#### Les conditions d'un travail d'analyse professionnelle collectif réussi

- Étapes pour cheminer collectivement des constats vers l'analyse
- Expliciter sa subjectivité pour mieux tendre à l'objectivité
- Situer les risques et limites du travail de production analytique : projection, imagination, exagération

À partir de travaux en sous-groupes, d'études de cas, de mises en situation et/ou de jeux en théâtre-forum les participants pourront travailler aux dénouements des freins et difficultés rencontrés et à l'identification des atouts et ressources collectives pour les préserver.

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

La démarche d'élaboration du projet, au-delà de la conformité à la loi 2002-2, doit permettre de questionner et valoriser les modalités et les pratiques dans une exigence de qualité. Le projet constitue une interface entre l'établissement et son environnement, présente des objectifs d'amélioration ou de développement, les axes politiques et la stratégie de l'établissement qui s'insèrent dans le projet plus global de son organisation.

L'élaboration du projet est ainsi un moment privilégiée pour revisiter les pratiques et le fonctionnement, dans une temporalité qui fait le lien entre passé, présent et futur. 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

Antonella Relli, formatrice-consultante en organisation des établissements sociaux, sanitaires et médico-sociaux

## Objectifs pédagogiques

- Restituer le projet d'établissement dans le contexte social, législatif et territorial
- Créer les conditions d'une démarche participative et apprenante, dans une dynamique de « management de projet », en mobilisant toutes les parties prenantes (professionnels, bénévoles, usagers, partenaires)
- Construire avec les participants une culture et une démarche communes en identifiant les principes partagés
- Se doter des méthodes et outils de management de projet permettant de conduire la démarche en y incluant plan d'action, de suivi et indicateurs d'évaluation

## 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-établissements ou intra-établissement

## Prix

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

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Les principes et enjeux d'un projet d'établissement/service

- Le contexte social, législatif et réglementaire et les enjeux du projet d'établissement ou de service
- L'analyse stratégique des besoins territoriaux et des attentes des usagers
- Le contexte de son organisation et le socle commun des principes et engagements partagés entre professionnels de l'équipe de l'établissement, en cohérence avec les orientations stratégiques

#### Après-midi

#### Les différentes étapes d'élaboration du projet

- 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 définition des thématiques prioritaires
- Les modalités et supports de communication, pendant la démarche projet et après, pour diffuser le projet

### Jour 2

#### Matin

#### La formalisation du projet

- S'approprier la trame d'un projet d'établissement/service
- La définition d'une politique prospective du projet d'établissement ou de service (5 ans)

#### Après-midi

#### Faire vivre le projet d'établissement/de service

- Positionner la structure en tant que ressource du territoire et faire progresser la coopération
- Les modalités et les outils pour faire vivre le projet d'établissement (comité de suivi, indicateurs de réalisation, de pertinence, d'efficience et d'efficacité)

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 ?

## Formatrice

Myriam Willemet, psychologue du travail et formatrice

## 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
- 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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 ?

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 celle de ses proches, etc.

Dans le cadre d'une démarche de développement de la réflexion éthique, les structures peuvent choisir de désigner des « référents en éthique », personnes ressources chargées de faire vivre la démarche ou d'animer une réflexion en interne. Cette formation se propose de renforcer les compétences des professionnels 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 : 1 300 €/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 principes 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



---

## GÉRONTOLOGIE - ACCOMPAGNEMENT DU SUJET ÂGÉ

• Accompagner les personnes en fin de vie et leurs proches.....	27
• Accompagner les personnes âgées présentant des troubles psychiques en Ehpad .....	28
• Comprendre et accompagner au quotidien les personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson .....	29
• Comprendre et accompagner les personnes atteintes de maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées .....	30
(avec un module optionnel : Sexualité et personnes âgées atteintes de démences en établissement)	
• Comprendre et accompagner les troubles du comportement de la personne âgée ....	31
• Connaissance de la personne âgée pour un meilleur accompagnement .....	32
• Développer les savoir-être adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées : les clés de l'empathie .....	33
• Évaluer, prendre en charge, soulager la douleur physique et psychique de la personne âgée .....	34
• Évaluer, prendre en charge, soulager la douleur et la souffrance des personnes âgées atteintes de maladies neurodégénératives.....	35
• Faire face à l'agressivité et à la violence dans sa pratique professionnelle en Ehpad .....	36
• Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition du sujet âgé .....	37
• Vie affective, vie sexuelle de la personne âgée en établissement.....	38

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.

### Formatrice

Maité Fontaine, psychologue clinicienne, spécialisée en gérontologie, neuro-psychologie et soins palliatifs, praticienne en haptonomie.

### Objectifs pédagogiques

- Se confronter à ses propres représentations de la mort et à la réalité de la mort du résident
- Intégrer les principes de bases de la démarche palliative, ainsi que le cadre éthique et juridique
- Repérer, évaluer et soulager les symptômes spécifiques à la fin de vie
- 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 et en préservant une qualité relationnelle avec ses proches

### Durée

3 jours

### Public concerné

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

### 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
- Apports théoriques
- Débat guidé sur les représentations
- Réflexion sur des questions pratiques en groupe
- Débats d'idées à partir du visionnage de vidéo
- Études de cas, analyse des pratiques
- Remise d'un livret pédagogique

### 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

#### La démarche palliative

- Comprendre la démarche palliative en clarifiant les notions de phase curative, palliative et terminale. Que signifie « la fin de vie » pour des personnes âgées et très âgées.
- Les valeurs et principes de la démarche palliative, réflexion bénéfico-risque
- Les acteurs et les outils de la démarche palliative
- Les points essentiels de la loi sur la fin de vie

#### Faire face à la mort

- Représentations personnelles et sociales de la mort
- Peur de la mort et angoisse de mort
- Réalité de la mort de la personne accompagnée (moment du décès, toilette mortuaire, rites funéraires)

### Jour 2

#### Les symptômes spécifiques à la fin de vie

- La grabatisation et ses conséquences
- Les troubles de la vigilance : les patients pauci-relationnels
- La douleur : repérage, évaluation et prise en charge médicamenteuse et techniques non-médicamenteuse

#### Les processus du deuil

- Étapes et processus psychiques
- Les deuils pathologiques et les deuils compliqués
- Deuil des proches : pré-deuil et deuil anticipé
- Deuil des soignants : attachement et affectivité

### Accompagner la vie jusqu'à la mort

- Animations, bien-être, plaisir
- Communication, toucher, présence
- Relations avec les proches

### Jour 3

#### Dimensions éthique et juridique

- Les principes éthiques et leur articulation dans la réflexion bénéfico-risque
- Le consentement aux soins et le refus de soin
- Les directives anticipées, la personne de confiance, la sédation, la demande d'euthanasie
- Se positionner dans la prise de décision en équipe

#### Le vécu des soignants et les répercussions sur la relation de soin

- Obstination déraisonnable, désir de mort du patient, abandon, sentiment de toute-puissance
- Mécanismes de défense
- Identifier ses limites et apprendre à se ressourcer
- Accompagner la souffrance des proches
- Vécu des aidants dans l'accompagnement au long cours
- Prévention du deuil pathologique
- Réactions difficiles à gérer : agressivité, abandon, acharnement, demande d'euthanasie

Cette formation apportera les éléments essentiels à la connaissance des troubles psychiques, à leur identification et à la compréhension du vécu de la personne. Le vieillissement induit en effet de nombreux changements qui peuvent être source de troubles et est susceptible de modifier des troubles psychiques déjà présents qui peuvent s'exprimer plus intensément ou différemment. Ces troubles s'associent également aux nombreuses pathologies du vieillissement. Loin de la stigmatisation dont sont parfois victimes les personnes souffrant de troubles psychiques, il s'agira d'apporter un regard soutenant et humaniste afin de comprendre la personne, son vécu et d'intervenir en fonction de ces éléments.

La seconde partie de cette formation apportera des pistes d'intervention en situation « de crise » mais également au quotidien. Ces interventions seront pensées au travers de situations rencontrées par les professionnels. Plusieurs axes seront étudiés : la relation à établir, le travail avec les proches et le travail d'équipe.

## Formatrice

Audrey Pelletier, psychologue clinicienne

## Objectifs pédagogiques

- Travailler ses représentations sur la maladie psychique
- Identifier les différents troubles psychiques et le vécu de la personne âgée
- Comprendre les conséquences des troubles psychiques sur le quotidien de la personne âgée
- Comprendre le vécu des proches
- Accompagner la personne en période « de crise » : quelles interventions face à la crise d'angoisse, face au délire, aux hallucinations...
- Établir une relation avec la personne présentant des troubles psychiques : la clé de l'accompagnement
- Identifier les situations dangereuses pour la personne et son entourage et intervenir
- Développer le travail d'équipe

## Durée

2 jours

## 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.*

- Apports théoriques
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Analyses de cas pratiques
- Visionnage de vidéos : reportage sur les troubles et illustrations vidéo sur des modes d'intervention

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Représentations et repères

- Les troubles psychiques et la maladie psychiques
- Le normal et le pathologique

#### Les troubles psychiques, la maladie psychique

- Définition de névrose, psychose, hallucination, délire, angoisse....

#### Les principaux troubles psychiques

- Schizophrénie
- Paranoïa
- Troubles bipolaires
- Dépression/ dépressions masquées
- Le syndrome de glissement
- Le syndrome de Diogène
- Troubles anxieux
- Troubles obsessionnels compulsifs
- Troubles phobiques
- Troubles hypocondriaques

#### Intervenir en situation de « crise »

Face à l'angoisse, face au délire, face à la personne agressive, face au risque suicidaire

### Jour 2

#### Construire une relation avec la personne âgée

- Observation
- Écoute de la personne
- Analyse des éléments recueillis
- Établir une communication adaptée à la personne âgée et à ses troubles
- Relation de confiance
- Compréhension
- Non jugement
- Empathie

#### Rôle du projet personnalisé dans l'accompagnement de la personne âgée souffrant de troubles psychiques

- Le projet garant de la cohérence et de l'accompagnement bienveillant

#### Comprendre le vécu des proches et les accompagner Miser sur le travail d'équipe

- Importance de la communication
- Analyse des situations et sollicitation du professionnel « ressource »

# Comprendre et accompagner les personnes âgées atteintes de la maladie de Parkinson



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 moteurs, douloureux, psychologiques ou cognitifs.

## 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
- 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

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

## 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

# Comprendre et accompagner les personnes atteintes de maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

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 Meulotte, psychologue clinicienne pour des services de soins au domicile et en Ehpad

## 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
- 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

## 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

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

## 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
  - Hallucinations
  - Agitation, agressivité
  - Dépression
  - Anxiété
  - Exaltation de l'humeur
  - Apathie
  - Désinhibition
  - Instabilité de l'humeur
  - Comportement moteur aberrant
  - Troubles du sommeil
  - Troubles de l'appétit

- 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-établissements 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
- 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 un meilleur accompagnement

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 en Ehpad

## 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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...

L'accompagnement spécifique et quotidien des personnes âgées dépendantes vivant en institution nécessite des qualités relationnelles souvent liées à des savoir-être. Donner les clés de l'empathie et les outils communicationnels adaptés permettra à tout professionnel d'exercer une qualité de regard et d'attention alliant qualité et bienveillance dans les modalités d'accompagnement.

## Formatrice

Cécile Baudru, animatrice coordinatrice en Ehpad

## Objectifs pédagogiques

- Favoriser l'empathie dans l'accompagnement quotidien des résidents
- Contribuer à la qualité communicationnelle et relationnelle des professionnels dans toutes les interactions avec les résidents
- Développer des savoir-faire liés aux savoir-être

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Durée

1 jour

## Public concerné

Animateurs, psychologues, ergothérapeutes, accompagnants éducatifs et sociaux, aides médico-psychologiques, aides-soignants, agents des services hospitaliers, 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.*

- Apports théoriques
- Exercices pratiques
- Mise en situation

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Comprendre les réalités vécues par les personnes âgées vivant en institution : une qualité de regard

- Personnes âgées : parcours de vie et réalités de leur temps présent
- L'espace à vivre des personnes âgées
- Spécificités des notions de l'espace et du temps chez les personnes âgées
- Troubles sensoriels ou mnésiques et communication verbale adaptée

### Comprendre les modalités interactionnelles et adopter une posture adaptée

- L'importance de la communication non verbale
- La notion de proxémie et d'eumétrie
- Le corps dans son environnement et l'interaction d'aide bienveillante
- Comment se positionner pour générer sentiment de sécurité physique et affective, estime de soi

Dans une approche globale de la personne, cette formation interroge ce que le vieillissement peut faire vivre dans son corps et dans la perception de soi. Il sera alors question d'approfondir ses connaissances des mécanismes de la douleur et de la psychologie du vieillissement, de se doter d'outils pratiques et relationnels tout en s'initiant au développement d'un savoir-être et d'une qualité de présence dans la relation à l'autre.

## Formatrice

Maïté Fontaine, psychologue clinicienne, spécialisée en gérontologie, neuro-psychologie et soins palliatifs, praticienne en haptonomie

## Objectifs pédagogiques

- Actualiser ses connaissances sur la douleur
- Maîtriser les outils d'évaluation et connaître les techniques de prise en charge
- Repérer et identifier les symptômes de souffrance psychique dans le vieillissement
- Développer une approche globale du bien-être de la personne âgée et une qualité de savoir-être

## Format

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

## Durée

2 jours

## Public concerné

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

## 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.*

- Apports théoriques
- Travail en sous-groupe
- Vidéos commentées
- Études de cas, analyse de situations cliniques
- Remise d'un livret pédagogique

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Introduction

- Les liens indissociables entre le corps et le psychisme, notions d'homéostasie et de psychosomatique

#### Rappels sur les connaissances de base sur la douleur

- Les différents types de douleurs, les composantes physiologique, psycho-affective, cognitivo-comportementale et socio-culturelle

#### Spécificités des douleurs de la personne âgée

- Vécu du corps vieillissant, pathologies chroniques, perception déformée chez les personnes atteintes de maladies récurrentes, les douleurs induites par les soins

#### Repérage et évaluation de la douleur

- Démarche et outils, communication et observation

#### Prise en charge de la douleur

- Communication et interdisciplinarité, rôle de l'environnement matériel et humain

#### Traitements médicamenteux et techniques non-médicamenteuses

- Initiation à quelques techniques psychosensorielles (relaxation, toucher relationnel)

### Jour 2

#### Définitions

- Émotions et sentiments, souffrance psychique

#### Psychologie du vieillissement

- Enjeux de l'identité et de l'estime de soi

#### Repérage des symptômes de souffrance psychique

- Troubles du comportement, anxiété et angoisse, dépression, repli sur soi, isolement et solitude etc.

#### Face à la souffrance et la détresse, les « contre attitudes » des soignants

- Identification, affectivité, agressivité, impuissance, rejet... Comment garder une posture professionnelle ?

#### Bases de la communication

- Niveau verbal, para-verbal, non-verbal. Notions de « savoir-être »

#### Relation d'aide, empathie et qualité de présence

#### Exercices autour du toucher



Dans leur pratique, les professionnels sont de plus en plus confrontés aux personnes atteintes de pathologies neurodégénératives. L'accompagnement de ces personnes demande des connaissances spécifiques, notamment en ce qui concerne la douleur physique et, indissociablement, le vécu douloureux lié à l'avancée d'une maladie grave, incurable et évoluant vers la mort. Cela implique que les soignants puissent ajuster au mieux leurs outils, attitudes et soins relationnels pour répondre de manière adaptée aux besoins de ces personnes.

## Formatrice

Maité Fontaine, psychologue clinicienne, spécialisée en gérontologie, neuropsychologie et soins palliatifs, praticienne en haptonomie

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir des connaissances spécifiques dans l'accompagnement des personnes souffrant de maladies neurodégénératives afin de préserver une bonne qualité de vie jusqu'à la fin de vie
- Acquérir une compréhension de la démarche palliative : entre stimulation et soins de confort tout au long de l'évolution de la maladie

## 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
- Apports théoriques
- Travail en sous-groupe
- Études de cas, analyse de situations cliniques issues de la pratique professionnelles
- Vidéos commentées

## Durée

2 jours

## 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Introduction

- Présentation du plan national maladies neurodégénératives 2014-2019 et de ses enjeux

#### Les maladies neurodégénératives (MND)

- Définitions et repérages
- Troubles d'ordre cognitivo-comportementaux, sensoriels et moteurs dans la maladie d'Alzheimer, la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques

#### Vécu de la maladie évolutive

- Notions de base en psychologie (identité et estime de soi), processus de deuil, la souffrance psychique

#### Comprendre la démarche palliative en clarifiant les notions de phase curative, palliative et terminale

- Ce que signifie « la fin de vie » pour des personnes âgées atteintes d'une maladie neurologique évolutive

#### Notions de soin de confort, valeurs et principes d'une démarche éthique

### Jour 2

#### Rappels sur les connaissances de base sur la douleur

- Les différents types de douleurs, les composantes physiologique, psycho-affective, cognitivo-comportementale et socio-culturelle
- Focus sur les douleurs neuropathiques

#### Repérage et évaluation de la douleur

- Démarche et outils, communication et observation, interdisciplinarité.

#### Prise en charge de la douleur

- Rôle de l'environnement matériel et humain, traitement médicamenteux et techniques non-médicamenteuses
- Initiation à quelques techniques psychosensorielles (relaxation, toucher relationnel)
- Notions de base en communication, empathie, validation et toucher
- Relation d'aide et qualité de présence

#### Exercices autour de l'écoute et du toucher

# Faire face à l'agressivité et la violence dans sa pratique professionnelle en Ehpad

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 en Ehpad, 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
- 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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

# Prévenir et prendre en charge les troubles de la déglutition du sujet âgé

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

Lucie Remy, orthophoniste, en centre de rééducation fonctionnelle

## 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 de 12 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
- 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 : 280 €/jour/personne

## 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.

### 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 »

#### Quels outils pour améliorer nos pratiques ?

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

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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

- Accompagner le vieillissement des personnes handicapées : plans d'actions, outils, dispositifs ..... 40
- Développer ses compétences relationnelles dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ..... 41
- Mieux appréhender handicap psychique et vieillissement ..... 42
- L'accompagnement de la vie affective et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap ..... 43
- Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap ..... 44
- Prévenir en prendre en charge les troubles de la déglutition chez la personne polyhandicapée ..... 45
- Infirmiers en rééducation-réadaptation : rôles et spécificités (formation adaptée aux établissements de médecine physique et de réadaptation) ..... 46
- Troubles psychiques : comprendre pour mieux accompagner dans les pratiques de formation et d'insertion professionnelle (formation adaptée aux établissements de réadaptation professionnelle) ..... 47
- Les troubles psychiques au domicile (formation adaptée aux services d'accompagnement médico-social type Samsah et SAVS) ..... 48

Dans un contexte général de vieillissement de la population, les problématiques posées par le vieillissement des personnes en situation de handicap prennent une importance croissante dans les structures médico-sociales. La formation est envisagée comme un appui inspiré de la recommandation de bonnes pratiques « L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes » de l'ANESM-HAS visant à répondre au mieux aux besoins des publics en situation de handicap dont les problématiques de vieillissement interrogent aujourd'hui aussi bien la qualité des observations et des outils d'évaluation, le cadre de leur accueil, les moyens mis en œuvre que les modalités de prise en charge.

## Formatrice

Isabelle Méry, psychologue clinicienne, psychosociologue

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux liés au vieillissement des personnes handicapées et leur impact sur les modalités d'accompagnement en établissement médico-social
- Adapter les modalités et dispositifs d'accompagnement aux besoins des personnes handicapées vieillissantes et à l'évolution de leur problématique
- Favoriser la mise en place de réponses adaptées dans le cadre du projet d'établissement

## Public concerné

Équipe pluridisciplinaire de structures médico-sociales d'accompagnement/hébergement de personnes en situation de handicap (FAM, MAS, Esat, etc.)  
Groupe de 10 à 15 personnes

## 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
- Pédagogie active
- Apports théoriques et méthodologiques
- Travaux en sous-groupes
- Analyse de situations professionnelles

## Durée

2 jours

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

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

## Contenu

### Jour 1

#### Anticiper les enjeux et les risques liés au vieillissement du/des publics accompagnés/accueillis dans l'établissement

- Atelier de réflexion collectif

#### Repérer les signes et effets du vieillissement

#### Évaluer, croiser et analyser les observations vers un diagnostic partagé

- Repérer les modifications qui peuvent être liées au vieillissement selon une grille d'observation
- Partager l'analyse des changements observés
- Comprendre les attitudes et manifestations symptomatiques en distinguant occurrence et récurrence
- Hypothèses cliniques : le cumul handicap et vieillissement est-il limitatif, incapacitant ou invalidant ?
- Élaboration d'un référentiel d'évaluation des besoins, croisant processus physiologiques et répercussions psychologiques : portée et limite de l'outil

### Jour 2

#### Accompagner les changements par des réponses graduées aux besoins des personnes

- Proposer des ajustements immédiats (par exemple : prévention des risques d'usure prématurée et aménagement du travail ; sécurisation du cadre de vie et prise en compte des rythmes personnels ; maintien des acquis et mise en œuvre de moyens de compensation ; réseau relationnel et stimulation de la participation sociale de la personne dans et hors les murs de l'établissement...)
- Anticiper et envisager avec la personne, son projet de vie et par suite son projet d'accompagnement : proposer une diversité de lieux de vie ; préparer la cessation d'activité et le passage à la retraite...
- Accompagner les passages et faciliter les transitions par le développement du partenariat inter institutionnel
- Renforcer le suivi en cas de prise en charge conjointe ou de réorientation
- Accompagner la personne face au vieillissement et au décès des parents
- Définir des modalités d'accompagnement au deuil et à la fin de vie au plan institutionnel
- Bilan de la formation

L'accompagnement est un processus relationnel complexe et singulier. Il implique autant l'accompagné que l'accompagnant. L'accompagnement est ainsi sous tension car il renvoie à soi, à un questionnement individuel sur ce que l'on fait quand on accompagne. En même temps, l'accompagnement s'appuie aussi sur l'institution et le contexte sociétal dans lequel il est mis en œuvre. L'apport principal de cette formation est de montrer que, au-delà des procédures « préconisées », l'accompagnement nécessite surtout un changement profond du regard porté sur soi, sur les personnes handicapées, et sur la façon dont la théorie se traduit en pratique. Cette formation apportera des clés de réflexion et des outils pratiques sur ces questions.

## Formateur

Adrien Behague, psychologue clinicien et sophrologue

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir les notions relatives au domaine du handicap et connaître l'évolution des droits des personnes handicapées, et leur mise en pratique
- Comprendre et assimiler la notion d'accompagnement
- Repérer son propre positionnement professionnel et son incidence possible sur les prises en charge
- Mettre en œuvre un accompagnement au travers d'une communication verbale et non verbale

## Public concerné

Personnels travaillant en établissement accueillant des personnes en situation de handicap

## Prérequis

Aucun

## 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.*

- Possibilité d'éligibilité au DPC de la formation
- Apports théoriques
- Échange autour des pratiques professionnelles et de situations complexes vécues par les participants.
- Études de cas cliniques
- Analyse de témoignages de personnes handicapées
- Analyse d'études statistiques autour de problématiques vécues par les personnes handicapées
- Questionnaires écrits et oraux visant à mieux connaître son identité professionnelle propre.
- Livret de formation
- Évaluation des connaissances par le biais de quizz

## Format

Formation intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Abord général du handicap

- Définir les différents handicaps
- Distinguer les concepts fondamentaux dans le domaine du handicap

#### Le cadre légal d'intervention et la réalité du terrain

- Les droits des personnes handicapées
- Missions professionnelles et déontologiques
- Les difficultés d'application des lois

#### La relation d'accompagnement auprès de la personne handicapée

- Définition, objectifs
- Distinction avec les autres types d'accompagnement
- Adopter un positionnement juste

#### La posture professionnelle auprès de la personne handicapée

- Le rôle clé de l'empathie
- Être dans une double écoute : de l'autre et de soi
- Conduites à tenir lorsque l'on accompagne une personne en situation de handicap

### Jour 2

#### Les risques au sein de la relation d'accompagnement

- Les causes de d'épuisement professionnel au sein de la relation d'accompagnement
- Les angoisses susceptibles d'être soulevées au sein de la relation d'accompagnement

#### Mieux se connaître pour mieux accompagner

- Prendre conscience de ses motivations professionnelles, ses ressources, ses limites

#### L'empathie en pratique

- les manifestations verbales et non verbales de l'empathie
- Repérer par soi-même les comportements qui ne sont pas empathiques

#### Accompagner les comportements complexes (à partir des situations cliniques vécues par les participants)

- Trouver du sens vis-à-vis des comportements complexes
- Quels types d'intervention utiliser
- Se positionner face à l'agressivité
- Se positionner face à la tristesse

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

# L'accompagnement de la vie affective et/ou sexuelle des personnes en situation de handicap dans les établissements

Dans les établissements, la vie affective et la sexualité des personnes accueillies posent un certain nombre de questions et suscitent 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, prendre en compte les besoins et désirs affectifs et sexuels des résidents, préserver la vie en collectivité, les soins, etc. Cette formation apportera des clés de réflexion et des outils sur ces questions : comment respecter ces besoins ? Comment faire face à la souffrance de certains résidents ? 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

- Le cadre réglementaire de la vie sexuelle et de la vie amoureuse de la personne en situation de handicap en institution
- Identifier les différentes dimensions du besoin affectif et ses différentes expressions
- Accueillir l'expression de la sexualité avec confort et savoir poser des limites
- Repérer son propre positionnement par rapport à la sexualité des résidents et son incidence possible sur les prises en charge
- Définir l'organisation permettant la vie affective et sexuelle en institution

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Le cadre réglementaire 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 à deux : une relation de respect de l'autre et de soi, une relation d'amour

#### 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, une question de déontologie

#### La vie affective et la sexualité des personnes accueillies en établissement

- Les besoins et désirs exprimés, la difficulté de les concilier avec le handicap physique et la souffrance qui peut en résulter ; la solitude
- La demande et les attentes affectives de certains résidents en institution, leur comportement

## 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.*

- Échange d'expériences et de pratiques professionnelles
- Études de cas, analyse
- Apports théoriques
- Livret de formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnels travaillant en établissement accueillant des personnes en situation de handicap

### Jour 1

#### 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
- La demande d'assistance sexuelle : une question d'éthique et de légalité

#### Études de cas

- Préserver l'intimité, la vie privée en institution, respecter les besoins et désirs du résident
- La difficulté de trouver un partenaire consentant/ le libre consentement
- L'avis des familles
- Séparer soins et sexualité

#### La réflexion en équipe pluridisciplinaire

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

#### Comment communiquer avec les familles

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

# Prévenir et gérer l'agressivité et la violence dans les établissements accueillant des personnes en situation de handicap

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 en Ehpad, 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
- 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

Lucie Remy, orthophoniste en centre de rééducation fonctionnelle

## 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 »

#### • Quels outils pour améliorer nos pratiques ?

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
- Adeline Guibert, neuropsychologue
- Anne-Sophie Guillemot, orthophoniste
- Pauline Lengrand, ergothérapeute
- Virginie Pacot-Lowicki, responsable service social
- Stéphanie Piot, cadre de santé infirmier
- Lucie Remy, orthophoniste
- Sophie Rendolet, psychologue clinicienne

## 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
- 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)

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

## 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

## 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

### 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)

Une personne sur quatre souffre de troubles psychiques en France. La maladie psychique isole. Le domicile peut donc représenter un lieu d'inclusion dans la cité mais aussi d'isolement. Les professionnels interviennent souvent seuls face à des situations complexes où s'entremêlent des problématiques économiques, sociales, psychologiques, familiales. Comprendre les troubles psychiques, intervenir de façon adaptée nécessite un savoir (notamment liés aux connaissances sur les pathologies...), un savoir-faire (solliciter les différents partenaires, élaborer des projets adaptés...) et un savoir-être (établir une relation, intervenir en situation de détresse...).

## Formatrice

Audrey Pelletier, psychologue clinicienne

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les principaux troubles psychiques et maladies psychiques
- Savoir intervenir en situation de « crise »
- Établir une relation éducative
- Intervenir au domicile : comprendre la place du domicile pour la personne, les enjeux de l'intimité
- Identifier les situations difficiles pour la personne ou pour les proches et intervenir
- Identifier les différents partenaires
- Analyser ses pratiques, se fixer des pistes individuelles d'amélioration
- Réfléchir à une posture éthique

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel travaillant en structure médico-sociale d'accompagnement au domicile

## 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
- Apports théoriques
- Exercices de réflexion individuels et en groupe
- Analyses de cas pratiques
- Visionnage de vidéos

## 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

#### Le normal et le pathologique

- Quels repères ?

#### Définitions et repères

- Les troubles psychiques, la maladie psychique, le handicap psychique

#### Les principaux troubles psychiques

- Schizophrénie
- Paranoïa
- Troubles bipolaires
- Dépression
- Troubles anxieux
- Troubles obsessionnels compulsifs
- Troubles phobiques
- Troubles hypocondriaques

#### Accompagner une personne atteinte de troubles psychiques

- Observation des symptômes
- Identifier une situation « de crise »
- Intervenir en cas de situation « de crise » : face à l'angoisse, face au délire, face à la crise suicidaire

### Jour 2

#### La famille et les troubles psychiques d'un proche

- Les différentes phases d'acceptation de la maladie
- Analyse des comportements observables chez les proches : déni, agressivité, etc.

#### La relation support de l'intervention

- L'intervention au domicile : question d'intimité spatiale et psychique
- L'écoute de la personne
- Établir une communication adaptée
- Construire une relation empathique

#### Les limites de l'intervention

- L'importance du travail d'équipe
- Évaluation de la situation et orientation vers les acteurs

#### Les différentes formes d'hospitalisation

#### Les partenaires à solliciter



## PRÉCARITÉS - MIGRATIONS

• Addictions : mieux connaître et accompagner en établissement .....	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
• L'accueil du public difficile en établissement d'hébergement social : faire face au stress, assurer la sécurité .....	55
• L'approche interculturelle dans les domaines du logement, de l'habitat et de l'hébergement social .....	56
• Mieux appréhender le fait religieux dans l'accompagnement social .....	57
• Mieux communiquer en situation d'interculturalité .....	58
• Psychotraumatisme et exils : repères et outils pour les professionnels .....	59
• Utiliser les outils de la communication non violente dans l'accompagnement des personnes en situation de précarité .....	60

Cette formation s'adresse à tous les praticiens issus du médico-psychosocial, 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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

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.

## Formatrice

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

## 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

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

## 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

Avoir un premier niveau de connaissance du droit des étrangers

## Format

Formation intra ou inter-établissements

## Prix

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

## 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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.

# Les migrants précaires d'Europe centrale et de l'Est

## Enjeux, problématiques, accompagnement

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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Matin

#### État des lieux

- Migration européenne au dernier siècle/Migration européenne 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, CHRÉS...), 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

# L'accueil du public difficile en établissement d'hébergement social : assurer la sécurité, faire face au stress

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.

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'utilisateur dans ces contextes ?

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

## Formateur

Walter Deumer, psychologue, formateur-consultant

## 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

## 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

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel travaillant en établissement d'hébergement social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements ou intra-établissement

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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'utilisateur
- Traiter la demande de l'utilisateur 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'utilisateur
- Soutenir et protéger le professionnel et/ou l'utilisateur ayant fait face à la situation
- Selon les cas : le dépôt de plainte etc., comment obtenir réparation ou indemnisation

Habiter son logement, occuper les espaces, extérieurs, intérieurs, gérer les dimensions du public et du privé, du collectif et de l'individuel, obéir à des représentations en matière de propreté ou de pureté... autant de notions qui ne se présentent pas de la même manière selon la culture à laquelle on appartient, son positionnement social, le lieu de vie, etc. Cette formation est destinée aux acteurs qui souhaitent enrichir leur cadre d'intervention à partir de l'approche interculturelle, c'est-à-dire améliorer la compréhension et l'accompagnement des usagers, résidents, dans une relation où chacun peut faire entendre ses questionnements et ses solutions face à des situations données.

## Formateurs

Adrienne O'Deyé, anthropologue ou  
Thierry Bérot-Inard, socio anthropologue

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les différentes manières d'envisager l'habitation et le vivre-ensemble selon les cultures
- Mieux communiquer avec les résidents/usagers
- Acquérir des compétences afin de dépasser les conflits et permettre les échanges, la compréhension mutuelle
- Développer des outils pour faciliter le « savoir habiter » des usagers

## 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
- Étude de cas, témoignages
- Travaux en sous-groupes
- Remise d'un support de formation et de documents annexes/récapitulatifs
- Débats, échanges entre les participants

## Durée

2 jours

## Public concerné

Travailleurs sociaux, personnel éducatif

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Tour de table sur les attentes et les remarques des professionnels de terrain sur la dimension culturelle de leur pratique et les interactions avec les usagers
- Le concept de culture en anthropologie : les différentes dimensions du concept de culture
- Cultures et modes d'habiter ; « l'habiter », un concept de décryptage des pratiques sociales et culturelles liées au logement
- Approche des déterminants culturels généraux des cultures présentes dans le patrimoine des structures gestionnaires du logement et de l'hébergement social

#### Après-midi

- Organisation familiale et habitat ; Intérieurs, extérieurs, espaces intimes, espaces publics
- Les différents usages et pratiques sociales du logement : la valeur des espaces, les fonctions attribuées etc.
- Les diverses problématiques liées au logement ; la gestion locative, l'entretien, le voisinage, les parties communes, les déchets etc.

### Jour 2

#### Matin

- L'approche interculturelle : histoire, concepts, méthodologie
- La théorie du choc culturel et les diverses sensibilités à la différence culturelle
- Visites à domicile et altérités ; mise en pratique de la méthode du décentrement culturel pour installer une communication interculturelle

#### Après-midi

- Analyse des cas issus de l'exercice de décentrement et apports méthodologiques
- Chercher des solutions créatives par la négociation interculturelle
- Présentation des diverses stratégies d'acculturation et d'identités culturelles comme outils de diagnostic et l'analyse des situations rencontrées sur le terrain

Le fait religieux est une composante de la vie sociale et culturelle d'une partie des résidents qui interroge la pratique des professionnels en termes d'attitudes et de repères sur le cadre de la relation aux usagers. Il est primordial de disposer d'informations précises sur le plan juridique, sur l'histoire et la définition des notions de religion et de laïcité. L'enjeu de cette formation est de mieux agir sur les représentations mutuelles, les postures des acteurs et trouver des solutions plus pérennes au sein de l'univers professionnel. Il s'agira notamment de développer des compétences pratiques en matière de communication et d'interculturalité.

## Formateurs

Clotilde O'Deyé, socio anthropologue ou  
Thierry Bérot-Inard, socio anthropologue

## Objectifs pédagogiques

- S'approprier des éléments issus de l'anthropologie, de l'ethnologie pour mieux appréhender le fait religieux et les logiques à l'œuvre et développer ses compétences en médiation culturelle
- S'approprier avec précision le concept de laïcité et ses implications dans l'accompagnement social
- Clarifier le positionnement du professionnel et de l'institution par rapport à la prise en compte du fait religieux dans le cadre du travail social

## 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
- Étude de cas, témoignages
- Travaux en sous-groupes
- Remise d'un support de formation et de documents annexes/récapitulatifs
- Débats, échanges entre les participants

## Durée

2 jours

## Public concerné

Travailleurs sociaux, personnel éducatif

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Représentation de la laïcité, points de repère historique de la laïcité en France et la terminologie associée
- Le fait religieux : approche anthropologique et évolution actuelle du religieux en France
- Charte de la laïcité dans les services publics
- Principaux textes juridiques, textes de référence, droits et devoirs des agents et des usagers

#### Après-midi

- Le contexte d'exercice professionnel : laïcité et accompagnement social lié au logement
- Exposés de situations professionnelles et analyses en groupe des postures et argumentaires

### Jour 2

#### Matin

- Auto-positionnement sur la question de la laïcité et son articulation avec le religieux
- L'argumentation à partir des textes juridiques
- Construire un discours à l'usage des collègues et des usagers sur la laïcité

#### Après-midi

- Posture et communication : techniques de communication favorisant l'échange constructif autour du fait religieux et de la laïcité
- Exercice de communication à partir de situations vécues
- Mise en perspective des apports : évolution du rapport de chaque participant autour des notions de laïcité et de religion

Cette formation propose de développer l'accompagnement social en situation d'interculturalité. Il s'agit de prendre en compte les aspects culturels pour mieux communiquer et dépasser les incompréhensions mutuelles et améliorer la relation entre usagers et professionnels.

## Formateurs

Adrienne O'Deyé, anthropologue ou  
Thierry Bérot-Inard, socio anthropologue

## Objectifs pédagogiques

- Aborder la culture dans ses multiples dimensions (sociale, matérielle, usages privés, collectifs, etc.) et mieux appréhender sa place dans la démarche d'accompagnement social
- Intégrer les principales problématiques interculturelles (logement, espaces communs, usages sociaux, le propre et le sale, etc.) et leurs implications dans la relation professionnels / usagers
- Trouver les passerelles à établir pour une relation usager/professionnel effective
- Construire des outils d'observation dynamiques pour repérer les problématiques interculturelles et agir

## 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
- Étude de cas, témoignages
- Travaux en sous-groupes
- Remise d'un support de formation et de documents annexes/récapitulatifs
- Débats, échanges entre les participants

## Durée

2 jours

## Public concerné

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

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

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

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Tour de table des participants et des problématiques rencontrées
- Identification des principales cultures concernées
- Notions de bases et préparation à un travail de reconnaissance des problèmes liés à la rencontre interculturelle : la notion de culture la dimension intellectuelle, sociale et matérielle
- Notions sur l'exil et les stratégies identitaires des étrangers : définitions, statistiques, phénomène d'acculturation, intégration...

#### Après-midi

- La théorie du choc culturel
- La posture professionnelle en situation interculturelle : les stéréotypes et les préjugés, images de soi, images de l'autre, généralisation, catégorisation, gérer les stéréotypes et les préjugés
- Communiquer en situation interculturelle : codes culturels et cadres de référence de la communication dans la culture et en particulier dans celles représentées sur les sites

### Jour 2

#### Matin

- Exercice de décentrement et de communication à partir de situations vécues par les professionnels et présentation de cas par le formateur
- Analyses et apports sur la vigilance des éléments spécifiques et les obstacles à la communication interculturelle (éléments techniques)

#### Après-midi

- Suite des analyses de situations travaillées en séance
- La sensibilité à la différence culturelle (les différents niveaux d'altérité)
- Les stratégies d'acculturation (le changement culturel et les stratégies identitaires)
- La négociation interculturelle (souplesse et accommodations)

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

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

## 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

Au travers des situations d'intervention auprès de publics en grande précarité, les professionnels sont souvent confrontés aux comportements problématiques voire à l'agressivité de certains usagers. Face au risque de réagir en miroir et par là d'escalade, comment accueillir, transformer la violence de l'autre et la sienne ? Comment instaurer une communication qui permette une contenance ? La prise en compte des enjeux et aléas des processus relationnels d'une part, l'acquisition de méthodologies et outils de communication non violente d'autre part, peuvent contribuer à restaurer les échanges et le travail d'accompagnement. Issue de la psychologie phénoménologique et existentielle, cette approche permet d'adopter des attitudes efficaces et bienveillantes, respectueuses de soi et d'autrui.

## Formatrice

Isabelle Méry, psychologue clinicienne, psychosociologue

## Objectifs pédagogiques

- Questionner les modalités de communication entre professionnels et usagers
- Identifier les obstacles à une communication de qualité et sources de tensions ou de conflits en situation d'intervention individuelle ou collective
- Acquérir des outils pratiques visant à développer une communication bienveillante et assertive en faveur de l'accompagnement des publics

## 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
- Exercices de communication
- Analyse de situations professionnelles vécues
- Exercices de réflexion individuels et en groupe

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel accompagnant des personnes en situation de précarité  
Groupe de 10 à 15 personnes

## 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

#### La communication et ses enjeux

- Les différents modes de communication : verbale, para verbale et non verbale
- Positions et facteurs de la qualité d'écoute : haute, basse, meta
- Les antéprédicatifs : système de représentations, de valeurs et de croyances, codes culturels et présupposés inhérents au cadre de références des interlocuteurs
- Processus du conflit et gestion des émotions
- Connaissance de soi et assertivité

#### Approches dynamiques pour évaluer les modes de communication

- Le comportement humain face à la violence et l'option non violente : schéma du psychisme et conscience active
- Le fonctionnement psychophysique de l'être humain : la pyramide des centres de réponses (végétatif, moteur, émotif, intellectuel) et les tendances comportementales associées ; découvrir ses propres tendances et repérer les modes de fonctionnement d'autrui
- Les points de vue et l'identification : le besoin d'avoir raison pour ne pas avoir tort
- Les positions de vie : moi et mon interlocuteur gagnant/perdant ; gagnant/gagnant ; perdant/gagnant ; perdant/perdant
- Le Triangle de Karpman : découvrir les 3 positions du cercle vicieux victime/ sauveteur/persécuteur

### Jour 2

#### Les outils de la communication non violente

- Les avantages et inconvénients des quatre attitudes possible face au conflit : Rivaliser ; Céder ; Éviter ; Collaborer
- La gestion de l'agressivité verbale en six pas
- Les clés d'une bonne communication : la relance ; la reformulation ; le recadrage ; le feed-back constructif
- Processus de la Communication Non Violente (CNV) développée par Marshall B. Rosenberg
- Les quatre étapes d'une communication sans violence
  - Observation : décrire la situation en distinguant les éléments objectifs et subjectifs.
  - Reconnaître et exprimer les sentiments et attitudes suscités par la situation
  - Clarifier les besoins de chaque interlocuteur
  - Adresser une demande positive, négociable
- Révision de situations vécues au regard de cette méthodologie
- Formulation d'objectifs de progrès individuels et collectifs
- Bilan de la formation



## MANAGEMENT - TECHNIQUES D'ENCADREMENT

- Accompagner le changement dans son rôle de manager..... 62
- Animer une équipe en prenant en compte les spécificités des secteurs sanitaire, médico-social et social ..... 63
- Développer l'acceptabilité de ses décisions en tant que manager ..... 64
- Développer son agilité managériale au quotidien ..... 65
- Du conflit à la coopération : méthodes et outils ..... 66
- Dynamique managériale et mixité culturelle au sein des équipes ..... 67
- Gérer les personnalités dites « difficiles » ..... 68
- Mener les entretiens d'activité et les entretiens professionnels ..... 69

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-établissement 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 situation

### 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 situation et plan d'actions

# 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

## Prérequis

Aucun

## Format

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

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 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 décision fait partie des actes courants du manager. En pratique, elle est souvent pratiquée en focalisant l'attention sur son contenu, comme si l'essentiel consistait à décider. Pourtant, il est au moins aussi important que la décision soit suivie d'effets, ce qui implique qu'elle soit bien acceptée.

A partir des situations vécues par les participants, cette formation propose une analyse approfondie des différentes facettes de la prise de décision, de sa préparation à son explication, en mettant en lumière l'importance des postures du manager dans l'acceptabilité de ses décisions.

## Formateur

Pierre-Olivier Monteil, docteur en philosophie politique de l'EHESS (École des hautes études en sciences sociales)

## Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de son positionnement personnel à l'égard de la prise de décision
- Cerner les enjeux et les limites de la rationalité de la décision
- Savoir préparer une décision
- Améliorer sa posture de manager en situation d'annoncer, de justifier et d'expliquer une décision difficile
- Cerner les enjeux de mise en cohérence entre la prise de décision et le mode de management au quotidien
- Élaborer un plan de progrès individuel à mettre en œuvre à l'issue de la session

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant  
Groupe d'environ 12 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.*

- Exposés présentés par l'animateur suivis de discussion
- Exercices, seul ou en binômes
- Mises en situation sur des cas pratiques
- Indications bibliographiques pour approfondir la réflexion après la session
- Élaboration par étapes d'un plan de progrès individuel par chaque participant au cours de la session

## Prérequis

Aucun

## Format

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

## Prix

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

## Contenu

### Jour 1

#### Tirer les leçons de l'expérience

- En pratique, qu'est-ce qu'une décision difficile ?
- Exercice en plénière : inventaire de décisions prises par les participants et recherche de critères pour caractériser la facilité ou la difficulté de l'acte de décider

#### Le rapport personnel à la prise de décision

- Caractériser son propre rapport à la prise de décision

#### La réception de la décision

- Les différentes formes de réception de la décision :  
Comment rendre les décisions plus faciles ou difficiles à accepter par l'équipe/le collectif de travail

#### Les rationalités de la décision

- Formes de la décision dans le contexte du management contemporain
- « Le management de la nécessité et le management du possible »
- Concilier la règle et la situation : justice et équité
- La rationalité de la décision et ses limites

### Jour 2

#### Préparer la décision

- Les conditions de préparation d'une décision importante

#### Présenter la décision : un enjeu de style personnel

- Réfléchir à son propre style de présentation des décisions

#### Trois postures au service de l'acceptabilité de la décision

- Concilier unité et diversité dans la prise de décision

#### Expliquer une décision. Imposer ou proposer ?

- Le « bon manager » selon les enquêtes sociologiques

#### Comment argumenter une décision difficile ?

- Mises en situation d'entretien

#### Finalisation du plan de progrès individuel élaboré tout au long de la formation

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-établissement 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

Le conflit est une réalité humaine et psychologique qui nécessite d'être gérée par le professionnel en position d'encadrant souvent confronté à cette question aux résonances multiples.

Il y a plusieurs manières de gérer un conflit, comme il existe plusieurs types de conflits. Au travers des situations vécues par les participants, cette formation fait une analyse approfondie des différentes natures de conflits et permet d'étudier concrètement les solutions possibles en plaçant la communication managériale et la considération au cœur des stratégies de résolution.

## Formatrice

Amélie Loireau, anthropologue sociale de formation initiale, formatrice et coach professionnelle ayant occupé des fonctions managériales opérationnelles

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre ce qui se joue dans un conflit, et l'impact de ce dernier sur soi-même, sur les autres, et dans l'organisation
- Connaître la dynamique du conflit et les différentes natures de conflits
- Approcher les différents styles de gestion des conflits et analyser son style privilégié
- Intégrer l'importance de la communication managériale dans la régulation des conflits
- Réaliser son plan de développement personnel en matière de gestion des conflits

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel encadrant

## 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 Transactionnelle, modèle comportemental DISC, L'Élément Humain, etc.) et méthodologiques (les compétences d'écoute, le feedback, le processus du « dialogue courageux », etc.)
- Réflexion individuelle et prise de recul sur ses propres représentations
- Témoignages, échanges, et travaux à partir des cas pratiques apportés par les participants

## Prérequis

Aucun

## Format

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

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Mieux comprendre le conflit

- Comprendre son propre ressenti
- Les différentes définitions
- La notion de conflit dans le champ professionnel
- À quoi sert le conflit ?
- Pourquoi gérer le conflit ?

#### Les styles et le comportement

- Les cinq styles pour gérer le conflit :
  - Concurrence
  - Collaboration
  - Compromis
  - Évitement
  - Adaptation
- Les deux dimensions de comportement :
  - Comportements assertifs
  - Comportements coopératifs
  - Les facteurs qui influencent le comportement

### Jour 2

#### L'importance de la communication managériale

- L'écoute active et les compétences d'écoute
- Le feedback
- L'expression de la reconnaissance et la motivation des équipes

#### Choisir sa stratégie de résolution des conflits

- Mieux se connaître et mieux comprendre les autres au travers du modèle comportemental DISC
- Utiliser les niveaux d'ouverture et d'écoute de Will Schutz
- Les Positions de Vie dans l'Analyse Transactionnelle
- Comment sortir du Triangle Dramatique de S. Karpman ?
- Le courage managérial et le processus du dialogue courageux
- La méthode D.E.S.C.

La diversité culturelle des équipes intervenant en établissements sanitaires et médico-sociaux est aujourd'hui une donnée managériale majeure. Des personnes d'origines, de cultures et de croyances variées sont amenées à travailler ensemble face à des publics fragilisés requérant la plus grande attention. Pour fédérer ses équipes et faire de la diversité un atout, le personnel de l'encadrement a besoin de clés de lecture spécifiques pour comprendre les enjeux de cette multi-culturalité, travailler sur ses propres représentations et adapter son management.

## Formatrice

Amélie Loireau, anthropologue sociale de formation initiale, formatrice et coach professionnelle ayant occupé des fonctions managériales opérationnelles

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre pourquoi et comment la culture interagit dans les relations professionnelles
- Travailler sur ses propres représentations culturelles et prendre du recul dans le cadre de sa fonction managériale
- Disposer de clés de lecture sur les grandes tendances culturelles et comportementales
- Identifier les leviers pour être efficace et respectueux dans le management des relations interculturelles

## 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 (l'approche de Fons Trompenaars, les 4 axes de Hofstede, etc.) et méthodologiques
- Réflexion individuelle et prise de recul sur ses propres représentations
- Exercices pratiques et mises en situation

## Durée

1 jour

## Public concerné

Personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

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

## Prix

INTRA : 1 300 euros/jour pour le groupe

INTER : 280 euros/jour/personne

## Contenu

### Ce que recouvre la notion de culture

- Vers une définition de la culture
- La métaphore de l'iceberg : les aspects visibles et audibles de la culture versus les aspects invisibles
- Les interprétations diffèrent selon les cultures
- Les différentes composantes culturelles
- Interculturalité et stéréotypes
- Nuances entre stéréotypes et valorisation (considération) de la diversité

### Différentes approches de l'interculturalité

- L'approche de Fons Trompenaars
- Les quatre dimensions de l'anthropologue Geert Hofstede
- Une brève analyse de la culture française
- Quelques points de repères sur d'autres cultures

### La « boîte à outils » du manager interculturel

- Les grands thèmes à considérer pour être plus conscient de soi et des autres
- Les savoir-faire et savoir-être à développer

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

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 proposées
- 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
- 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 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



---

## RESSOURCES HUMAINES - DROIT - INSTANCES REPRÉSENTATIVES

- Animer les instances représentatives du personnel - Les incontournables ..... 71
- Animer les instances représentatives du personnel - Le CSE : anticiper,  
maîtriser les nouvelles dispositions ..... 72
- Connaître les fondamentaux de la convention collective du 31 octobre 1951 ..... 73
- La gestion des absences liées à la santé et de l'inaptitude ..... 74
- La gestion des congés payés ..... 75
- La gestion des remplacements ..... 76
- Pratique de la paie dans la CCN51 ..... 77
- Procédures disciplinaires ..... 78

# Animer les instances représentatives du personnel : les incontournables

Un dialogue social constructif est d'une importance capitale pour chaque organisation. Ainsi, maîtriser les droits, les devoirs, les règles de fonctionnement du CSE 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 (Instances Représentatives du Personnel)

## 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 : trois 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 trois types de représentation : hiérarchique, élue et syndicale
- Schéma de communication entre tous les acteurs : direction, élus, salariés

#### Le CSE

- Une instance qui reprend en compte les missions des trois anciennes : DP, CE, CHSCT
- Des missions assurées par une instance et des commissions

#### Après-midi

##### Les droits du CSE

- 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

##### Préparer la réunion du CSE

- Négocier l'ordre du jour
- Présider la réunion
- Maîtriser le temps et le contenu

### Jour 2

#### Matin

##### Rappels sur le rôle du CSE et des DS

##### Préparer la prochaine réunion du CSE

- Les sujets dont il faudra parler sur l'année / le calendrier
- Le choix du moment
- Les informations à donner aux élus
- La BDES
- Atelier

##### Bâtir le prochain ordre du jour

- Mes exigences
- Les exigences du secrétaire
- Les exigences des OS présentes au CSE

##### Dérouler la réunion

- Quelles informations économiques ?
- Quelles explications donner ?
- Y aura-t-il une information consultation ?

##### Comment la préparer - Jeu de rôle

#### Après-midi

##### 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 bâtir leur stratégie syndicale (intégrer les points de droits à respecter etc., faire de son encadrement des acteurs de la stratégie sociale et syndicale de l'établissement, etc.)

# Animer les instances représentatives du personnel - Le CSE : anticiper, maîtriser les nouvelles dispositions

Un dialogue social constructif est d'une importance capitale pour chaque organisation. Ainsi, maîtriser les droits, les devoirs, les règles de fonctionnement du CSE 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 (Instances Représentatives du Personnel) –
- Comprendre et faire vivre les nouvelles dispositions légales : le CSE, la négociation sociale

## 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

## Contenu

### Matin

#### Regard sur le paysage syndical, son évolution Le CSE

- Une instance qui reprend en compte les missions des trois anciennes : DP, CE, CHSCT
- Des missions assurées par une instance et des commissions
- Présider la réunion
- Maîtriser le temps et le contenu

#### Les moyens du CSE

- 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

#### Préparer la réunion du CSE

- Négocier l'ordre du jour
- Présider la réunion
- Maîtriser le temps et le contenu

## Durée

2 jours

## Public concerné

Directeurs, directeurs adjoints et personnels en charge des ressources humaines

## Prérequis

Avoir déjà présidé une instance

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

### Après-midi

#### Préparer la prochaine réunion du CSE

- Les sujets dont il faudra parler sur l'année / le calendrier
- Le choix du moment
- Les informations à donner aux élus
- La BDES

#### Atelier

- Bâtir le prochain ordre du jour
- Mes exigences
- Les exigences du secrétaire
- Les exigences des OS présentes au CSE

#### Dérouler la réunion

- Quelles informations économiques ?
- Quelles explications donner ?
- Y aura-t-il une information consultation ?
- Comment la préparer ?

Cette formation permettra à l'encadrement de maîtriser les fondamentaux de la CCN51 afin de sécuriser les relations collectives et individuelles du travail.

## Formatrice

Catherine Audias, consultant-formateur en management des associations de l'action sociale, experte droit social et ressources humaines

## Objectifs pédagogiques

- Acquérir des méthodes d'utilisation et de lecture de la convention collective du 31 octobre 1951 rénovée
- Maîtriser la portée et le contenu du texte conventionnel
- Mesurer leurs écarts avec les dispositions générales du Code du travail et des accords d'entreprise

## 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

Directeurs d'établissement, personnel encadrant

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

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

## Contenu

### Le rôle et la place de la CCN51 dans la relation de travail

- Analyse du dispositif conventionnel

### La structuration du texte conventionnel

- Repérage des dispositions générales et des annexes

### Identification des spécificités de cette convention collective

- Les relations collectives conventionnelles / le droit syndical et la représentation élue du personnel
- Le recrutement, Le contrat de travail, Les filières de classement
- Focus sur la rémunération conventionnelle / La structure de rémunération / l'accord spécifique sur les bas salaires
- Les dispositions relatives à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail
- Les congés payés, les congés de courtes durées et les jours fériés
- La suspension du contrat de travail / La maladie, la maternité, l'accident de trajet et la maladie professionnelle.
- Les modes de rupture du contrat de travail

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

## Durée

1 jour

## Objectifs pédagogiques

- Connaître les différents cas d'absences possibles du salarié dans le code du travail, la CCN51, etc.
- Maîtriser les règles d'acquisition et de décompte des absences
- Mettre en application les procédures liées aux absences dans son établissement

## Public concerné

Personnels chargés de la gestion des ressources humaines et de la paie

## 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.*

- Apports théoriques
- Utilisation de supports visuels
- Échanges entre professionnels
- Cas pratiques/exercices

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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

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 et conventionnelles 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 et  
Claire Clidière, responsable paie et indicateurs RH

## 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-établissement ou inter-établissements

## Prix

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

## Contenu

### Connaître les droits aux congés légaux et conventionnels

- Congés payés
- Congés spécifiques
- 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

## 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-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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
- 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

Cette formation permettra aux personnels chargés de la paie de comprendre les mécanismes de la paie et de maîtriser les dispositions liées aux spécificités de la CCN51 afin 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
- Acquérir les règles et méthodes qui permettent de résoudre les problèmes rencontrés lors du calcul de la paie
- 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

4 jours

## Public concerné

Ensemble du personnel travaillant dans les services paie

## Prérequis

1<sup>er</sup> niveau de connaissance du fonctionnement de la paie

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personnel

## Contenu

### 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)
- Le travail de nuit, Dimanches et jours fériés
- Les avantages en nature, nourriture

### Les événements affectant le salaire

- L'entrée et la sortie en cours de mois
- 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

- La saisie sur salaire
- Le bulletin de salaire (simplification et mentions)

### 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)

### La paie et les documents de fin de contrat

- La fin du CDD
- La rupture conventionnelle
- La mise et le départ à la retraite

Cette journée de formation permettra de mieux cerner les différents degrés de sanctions et recours possibles, de mettre en œuvre 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

## Objectifs pédagogiques

- Donner les bases juridiques et étudier la mise en œuvre 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, responsables ressources humaines

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

## Prix

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

## 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 œuvre 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..... 80
- Démarche qualité, gestion des risques et sécurité des établissements ..... 81
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire : enjeux et principes ..... 82
- Développer et mettre en place une démarche qualité et gestion des risques en établissement sanitaire : méthodologie et outils ..... 83
- Établissements recevant du public : sécurité incendie, travaux et maintenance réglementaire ..... 84

# 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 en centre de rééducation fonctionnelle

## 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 : 280 €/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 : bénéfiques
- 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

## 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

280 €/jour/personne

## Contenu

### Connaître les missions d'un 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

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-établissement 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-établissement 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 professionnelles / gestion des plaintes et réclamations
- Suivi des tableaux de bords - indicateurs
- Constats d'écart 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 et Franck Bisson, responsable patrimoine

## 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

280 €/jour/personne

## Contenu

### Sécurité des établissements recevant du public

- Classification des bâtiments
- Établissements recevant du public (ERP)
- 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



## FINANCES - GESTION - COMPTABILITÉ

- ERRD/EPRD : mode d'emploi, mise en application, analyse..... 86
- Présentation de l'évolution du patrimoine : le PPI..... 87
- Mieux comprendre la réglementation et structure budgétaire des Ehpad et USLD ..... 88
- Un nouveau mode de présentation du prévisionnel : le PGFP ..... 89

Les évolutions actuelles du cadre de gestion des établissements et services sociaux et médico-sociaux vont, pour de nombreuses structures, nécessiter une adaptation rapide et en profondeur.

Ainsi, un nouveau mode de présentation des engagements financiers, concernant l'année suivante, s'impose ou va s'imposer dans les mois à venir, pour certains établissements : l'EPRD (État des prévisions de recettes et de dépenses). Les décrets d'application du nouveau cadre de présentation de gestion budgétaire sont parus toute fin 2016. Les Ehpad et les PUV, par exemple, ont dû utiliser cet outil de gestion dès le 1er janvier 2017.

La présente formation propose de préparer les personnes concernées (direction, services comptables et financiers et toute personne appelée à participer à l'élaboration du prévisionnel) à cette évolution.

### Formateur

Stéphane Arnold, formateur (CAFDES, DEIS, CAFERUIS) en gestion financière, auprès d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, auprès de services de tarification

### Objectifs pédagogiques

- Clarifier la logique d'ensemble de l'EPRD
- Découvrir les méthodes de calcul de la CAF
- Calculer les grandes masses du bilan financier
- Bâtir les tableaux de l'EPRD
- Calculer les ratios qui l'accompagnent

### 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 didactiques et de réflexions menées soit en sous-groupes, soit en groupe complet
- Exercices

### Durée

2 jours

### Public concerné

Directeurs d'établissement, responsables comptables et financiers

### Prérequis

Les participants à la formation devront être capables de lire les états financiers que sont les bilans et comptes de résultats. De même, ils devront pouvoir indiquer, sur ces documents, les postes significatifs et leur acception, en particulier pour les comptes en lien avec les charges et produits calculés (parfois nommés flux internes).

### Format

Formation inter-établissements

### Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Logique d'ensemble de l'EPRD

- Intentions, construction
- Calendrier

#### Découvrir les méthodes de calcul de la CAF

- Méthode additive
- Méthode soustractive

#### Les deux premiers tableaux de l'EPRD

- Compte de résultat prévisionnel
- Tableau de détermination de la CAF

#### Le calcul des grandes masses du bilan financier

- Fonds de roulement d'investissement
- Fonds de roulement d'exploitation

### Jour 2

#### Les principaux comptes de flux internes utilisés

- Dotations, reprises
- Quote-part de subvention d'investissement
- Cession d'immobilisation

#### La répartition de la CAF

- CAFRI
- CAFRE

#### Les deux derniers tableaux de l'EPRD

- Investissements et financements
- Apport ou prélèvement sur le fonds de roulement
- Ratios obligatoires

#### L'ERRD

- État réalisé qui se substitue au compte administratif
- Affectation du résultat

Mis en évidence dans le décret budgétaire, comptable, financier et tarifaire publié au Journal Officiel (décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003, JO du 24), le plan pluriannuel de financement (PPF) est devenu un élément incontournable de la présentation du budget. De construction délicate, il permet de présenter l'évolution financière future du patrimoine de la structure, en s'appuyant sur les événements passés et les décisions actuelles.

Il s'intègre au sein d'un ensemble plus complet : le PPI (plan pluriannuel d'investissement). Ce dernier est composé d'un ensemble de tableaux, parmi lesquels le très attendu « tableau des surcoûts » qui tient une place privilégiée aux yeux des services de tarification.

### Formateur

Stéphane Arnold, formateur (CAFDES, DEIS, CAFERUIS) en gestion financière, auprès d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, auprès de services de tarification

### Objectifs pédagogiques

- Clarifier la logique d'ensemble du PPI
- Découvrir l'articulation et l'enchaînement des différents tableaux
- Repérer les éléments qui influencent l'évolution du PPF
- Identifier les éléments d'évolution du patrimoine qui impactent l'exploitation (surcoûts)
- Anticiper les variations des grandes masses

### 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 didactiques et de réflexions menées soit en sous-groupes, soit en groupe complet
- Exercices

### Durée

2 jours

### Public concerné

Directeurs d'établissement, responsables comptables et financiers

### Prérequis

Les participants à la formation devront être capables de lire les états financiers que sont les bilans comptable (actif / passif) et financier (grandes masses : FRI, FRE, FRNG, BFR et trésorerie). Ils devront pouvoir indiquer, sur ces documents, les postes significatifs et leur acception, ainsi que les contreparties les plus évidentes au sein du compte de résultat.

### Format

Formation inter-établissements

### Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Présentation générale de l'ensemble PPI

- Source d'informations
- Support de demandes formulées auprès des services de la tarification

#### Les différents tableaux

- Tableau des emprunts
- Programme d'investissement
- Plan pluriannuel de financement

#### Le bilan financier

- Éléments de base
- Affectation du résultat
- Évolutions à prévoir avec l'arrivée de l'EPRD (état des prévisions de recettes et de dépenses)

#### Le calcul des variations du fonds de roulement d'investissement

- En ressources
- En emplois

### Jour 2

#### Le calcul des variations du fonds de roulement d'exploitation

- En ressources
- En emplois

#### Le calcul des variations du besoin en fonds de roulement

- En ressources
- En emplois

#### L'approche de la trésorerie

- En tant que résultante
- En tant que financement interne

#### L'opportunité de l'article R 314-48 du CASF

- Contenu de l'article
- Application concrète

#### Le tableau des surcoûts

- Éléments incontournables
- Éléments satellites

# 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,

## 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

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Matin

#### 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)

### Après-midi

#### 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

L'arrivée de l'EPRD (état prévisionnel de recettes et de dépenses) en 2017 pour certains établissements du secteur personnes âgées, puis, à l'occasion des contractualisations de type CPOM (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) pour le secteur personnes handicapées, a été accompagnée de celle du PGFP (plan global de financement pluriannuel). Ce dernier, beaucoup plus complexe, doit permettre d'anticiper les évolutions du patrimoine sur plusieurs années. Il remplace le PPF (plan de financement pluriannuel) et tient compte d'un ensemble de paramètres dont la maîtrise n'est pas aisée. L'arrivée de certains concepts, nouveaux dans le secteur, pourrait compliquer son utilisation voire sa mise en place.

## Formateur

Stéphane Arnold, formateur (CAFDES, DEIS, CAFERUIS) en gestion financière, auprès d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, auprès de services de tarification

## Objectifs pédagogiques

- Clarifier la logique d'ensemble du PGFP
- Découvrir l'articulation et l'enchaînement des différents tableaux
- Repérer les liens entre EPRD et PGFP
- Intégrer les décisions imposées par la signature d'un CPOM
- Identifier les variations des grandes masses et de la CAF

## 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 didactiques et de réflexions menées soit en sous-groupes, soit en groupe complet
- Exercices

## Durée

2 jours

## Public concerné

Directeurs d'établissement, responsables comptables et financiers

## Prérequis

Les participants à la formation devront être capables de lire les états financiers que sont les bilans financiers et l'EPRD. De même, ils devront pouvoir indiquer, sur ces documents, les postes significatifs et leur acception, en particulier pour les comptes en lien avec les charges et produits calculés (parfois nommés flux internes). La formation sur l'EPRD, également proposée par l'IFCOS, permet de faciliter la participation à cette formation sur le PGFP.

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Présentation générale de la logique PGFP

- Complément de l'EPRD
- Importance du concept de CAF

#### Les différents tableaux

- Comptes de résultat (principal & annexes)
- Consolidation

#### La place centrale de la CAF

- Importance du résultat
- Affectation de la CAF

#### La signification des termes « fonds propres »

- Actif ou passif
- Trésorerie = conséquence

### Jour 2

#### Les variations des fonds de roulement d'investissement et d'exploitation

- En ressources
- En emplois

#### Les variations du besoin fonds de roulement

- En ressources
- En emplois

#### L'opportunité de l'article R 314-48 du CASF

- Contenu de l'article
- Application concrète

#### Le PGFP, état dynamique

- Nécessité d'une adaptation annuelle
- Prise en compte des événements annuels



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

- Actualisation des connaissances en prévention des risques et en manutention ..... 91
- Bases en prévention des risques liées à l'activité physique et en manutention ..... 92
- Devenir acteur PRAP 2S..... 93
- Gestes et postures, la manutention des résidents en établissement..... 94
- Gestes et postures pour les professionnels non-soignants des établissements ..... 95
- Plaies et cicatrisation : prévenir, évaluer, prendre en charge ..... 96
- Prévenir et gérer les escarres ..... 97
- Prévenir et prendre en charge les chutes de la personne âgée ..... 98



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 en centre de réadaptation et de rééducation fonctionnelles, 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 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

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

## 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 en centre de réadaptation et de rééducation fonctionnelles, 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

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

## 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 en centre de réadaptation et de rééducation fonctionnelles, 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
- À l'issue de la formation, un certificat « acteur PRAP 2S » valable 24 mois sera délivré à l'apprenant

## 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

## Durée

3 jours

## Public concerné

Toute personne issue du milieu sanitaire et médico-social

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

### 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, la manutention des résidents en établissement

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-établissements en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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
- Assoir 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 pour les professionnels non-soignants des établissements

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-établissement en fonction de la demande)

## Prix

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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

Dans leur pratique quotidienne, les personnels soignants doivent pouvoir être en mesure d'assurer une prise en charge à la fois globale, spécifique et interdisciplinaire des plaies, avec des soins réguliers et répétés. Pour assurer pleinement leur rôle dans la prise en charge, cette formation permettra aux professionnels de revoir et maîtriser les règles de base concernant les types de plaies, les traitements et le suivi, la cicatrisation, les différents types de pansements afin de s'inscrire dans un contexte de pertinence des soins.

## Formateur

David Biron, IDE, titulaire d'un DU  
« Cicatrisation des plaies, brûlures et nécroses »

## Objectifs pédagogiques

- Actualiser les connaissances relatives à l'anatomophysiologie de la peau et des tissus et à la physiopathologie des plaies chroniques et complexes
- Connaître les différentes étapes de la cicatrisation, les différents traitements et les types de pansements pour mieux adapter les soins
- Mettre en œuvre les soins de prévention adaptés
- Se doter d'une démarche réflexive pour développer une vision globale de la prise en charge

## Durée

2 jours

## Public concerné

Personnel soignant/infirmiers

## Prérequis

Aucun

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

- Présentation de l'animateur et des participants : cibler leurs attentes, leurs acquis, leurs savoirs
- Brain storming : que représente une plaie ?
- Les bases de la cicatrisation
- Le rôle de la peau
- Physiopathologie des plaies chroniques, aiguës
- Approche clinique

#### Après-midi

- Les ulcères
- Les différentes origines (veineuses, artérielles, mixtes)
- Les ulcères rares
- La prise en charge des plaies dans la globalité du patient
- Les signes cliniques
- Les examens complémentaires
- Le rôle infirmier

## 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 d'application en sous-groupes, échanges entre participants, jeux de rôle, mises en situation et exercices pratiques
- Évaluation écrite (pré et post test)
- Évaluation des pratiques professionnelles et rédaction individuelle d'axes d'amélioration des compétences par le stagiaire en fin de programme (sur les connaissances acquises en formation et le suivi d'indicateurs de qualité dans les soins – selon la fiche méthode « Le suivi d'indicateurs de qualité et de sécurité des soins » de mai 2014 publiée par la HAS)

## 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

### Jour 2

#### Matin

- Les dispositifs médicaux
- Leurs indications
- La prescription infirmière
- Les recommandations HAS
- La contention, la compression : indications techniques de pose

#### Après-midi

- Le pied diabétique
- Les escarres
- Mise en pratique, ateliers de pose de contention
- Manipulation des dispositifs
- Cas concrets
- Le dossier de soins

Dans leur pratique quotidienne, les personnels soignants doivent pouvoir être en mesure d'assurer une prise en charge à la fois globale, spécifique et interdisciplinaire des plaies, avec des soins réguliers et répétés. Pour assurer pleinement leur rôle dans la prise en charge, cette formation permettra aux professionnels de revoir et maîtriser les règles qui permettent d'identifier et d'évaluer le risque d'apparition d'escarre et les modalités de prise en charge dans un contexte de pertinence des soins..

### Formateur

David Biron, IDE, titulaire d'un DU  
« Cicatrisation des plaies, brûlures et nécroses »

### Objectifs pédagogiques

- Actualiser les connaissances relatives à l'anatomophysiologie de la peau et des tissus et à la physiopathologie des escarres
- Connaître les différentes étapes de la cicatrisation, les différents traitements et les types de pansements pour mieux adapter les soins
- Mettre en œuvre les soins de prévention adaptés
- Se doter d'une démarche réflexive pour développer une vision globale de la prise en charge

### Durée

1 jour

### Public concerné

Personnel soignant/infirmiers

### 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
- Apports théoriques et pratiques
- Exercices d'application en sous-groupes, échanges entre participants, jeux de rôle, mises en situation et exercices pratiques
- Évaluation écrite (pré et post test)
- Évaluation des pratiques professionnelles et rédaction individuelle d'axes d'amélioration des compétences par le stagiaire en fin de programme (sur les connaissances acquises en formation et le suivi d'indicateurs de qualité dans les soins – selon la fiche méthode « Le suivi d'indicateurs de qualité et de sécurité des soins » de mai 2014 publiée par la HAS)

### 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

### Matin

- Présentation de l'animateur et des participants : cibler leurs attentes, leurs acquis, leurs savoirs
- Brainstorming : que représente une escarre ?
- Les bases de la cicatrisation
- Le rôle de la peau
- Physiopathologie des escarres, évaluation de risques
- Approche clinique, les différents stades
- La prise en charge des plaies dans la globalité du patient
- Le rôle infirmier

### Après-midi

- Les dispositifs médicaux
- Leurs indications
- La prescription infirmière
- Les recommandations HAS
- Manipulation des dispositifs
- Cas concrets
- Le dossier de soins

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 soignant, jusqu'à 15 participants

## Prérequis

Aucun

## 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

## 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)



## HÔTELLERIE – RESTAURATION – HYGIÈNE

- Pilotage de la fonction hôtelière : formation des référents qualité hôtelière ..... 100
- Formation des équipes aux pratiques hôtelières de qualité ..... 101
- Formation des équipes de cuisine sur les besoins nutritionnels..... 102
- L'expertise en techniques culinaires : nouvelles techniques de cuisson et de production ..... 103
- L'expertise en techniques culinaires : textures modifiées, manger-mains, enrichissement ..... 104
- Hygiène en balnéothérapie et/ou piscine hospitalière ..... 105
- Maîtrise du risque infectieux en établissement médico-social ..... 106
- Prévention et surveillance des infections nosocomiales (IN) et des infections associées aux soins (IAS) ..... 107

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 Ribière, 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 hôtelier dans leur établissement

## Prérequis

Aucun

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 - Matin

#### La fonction de référent hôtelier au sein de l'établissement

- La place du référent hôtelier 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 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

INTRA : 650 € pour le groupe

INTER : 140 €/personne

## 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

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 gastronormes 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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.

## Formateur

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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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 Roces, cadre expert hygiéniste

## 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 (Métoplan)
- 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

Depuis 2015, le programme national d'actions de prévention des infections associées aux soins (PROPIAS) a pour ambition de développer la prévention des IAS dans les trois secteurs de l'offre de soins (établissements de santé, établissements médico-sociaux et soins de ville) en impliquant les patients et/ou les résidents. La mise en œuvre de cette démarche passe par l'identification des facteurs de risques et la mise en place par les professionnels de mesures de prévention élaborées à partir des référentiels.

## Formatrice

Mary-Carmen Rocas, cadre expert hygiéniste

## Durée

2 jours

## 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

## 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

## 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

## 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 BHR
- 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 Rocés, cadre expert hygiéniste

## 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 (Mémaplan)
- 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

280 €/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



## MÉDIATIONS SENSORIELLES ET CORPORELLES - VIE SOCIALE - ANIMATION

- Développer des animations/ateliers adaptés à la grande dépendance et aux personnes âgées présentant des troubles cognitifs ..... 109
- La sophrologie au service des résidents/usagers : développer des ateliers de relaxation, des outils pour la gestion de l'anxiété, des troubles du sommeil, de la douleur, etc... ..... 110
- Le développement de la vie sociale dans un établissement sanitaire ou médico-social : l'affaire de tous ..... 111
- L'utilisation et l'accompagnement en espace multisensoriel de type Snoezelen..... 112
- Toucher pour communiquer ..... 113

# 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 œuvre des projets de vie individualisés de ces personnes.

## Formatrice

Cécile Baudru, animatrice coordinatrice en Ehpad

## Objectifs pédagogiques

- Contribuer à la mise en œuvre 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

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## 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 œuvre
- 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

La sophrologie permet l'acquisition de techniques simples et accessibles à tous qui favorisent la détente physique, l'apaisement mental, la gestion des émotions et contribuent au bien-être psychocorporel. Ces techniques peuvent être utilisées pour une pratique personnelle et/ou pour l'accompagnement de toute personne fragilisée par la vieillesse, la maladie, le handicap, l'exil ou la précarité.

### Formatrice

Isabelle Moller, sophrologue caycédienne

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des connaissances théoriques et pratiques sur la relaxation et la sophrologie
- Expérimenter les techniques de relaxation et sophrologie
- Acquérir des outils permettant d'animer des séances individuelles de relaxation et sophrologie
- Acquérir des outils permettant d'animer des ateliers relaxation et sophrologie en groupe

*Les contenus seront adaptés en fonction du type de personnes que les stagiaires accompagnent dans leur vie professionnelle.*

### Durée

2 jours

### Public concerné

Soignants, éducateurs, psychologues, paramédicaux, etc. en milieu sanitaire, médico-social et social  
Jusqu'à 8 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.*

- L'apport est essentiellement pratique à travers l'expérimentation des techniques de sophrologie : les participants sont donc invités à venir en tenue décontractée, avec si possible des vêtements qui ne serrent pas la taille, des chaussettes, des chaussures plates et un gilet.
- Outils pédagogiques : questionnaire d'entrée en formation, mises en situation et documents remis aux participants en fin de formation : fiche pour chaque technique et clé USB avec les techniques enregistrées.

### Prérequis

Aucun

### Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

### Prix :

INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1

#### Matin

#### Connaissances théoriques : la sophrologie, les principes essentiels

- Qu'est-ce que la sophrologie
- Son histoire et son organisation
- Ses principes fondamentaux
- Ses principales applications

#### Expérimentation de techniques de sophrologie

- Technique pour respirer mieux
- Technique pour se détendre
- Technique pour harmoniser son corps

#### Après-midi

#### Expérimentation de techniques de sophrologie (suite)

- Technique pour se débarrasser des pensées négatives
- Technique pour réduire l'anxiété
- Technique pour faire face plus sereinement aux situations difficiles
- Technique pour mieux dormir

### Jour 2

#### Matin

#### Les outils permettant d'animer des ateliers de sophrologie

- L'adaptation des techniques de relaxation et sophrologie aux personnes fragilisées par la vieillesse, la maladie, le handicap, l'exil ou la précarité
- Les champs d'intervention
- Les modes d'intervention
- Le principe d'alliance
- L'animation d'une séance individuelle
- L'animation d'atelier en groupe

#### Expérimentation de techniques adaptées aux besoins du groupe

- Techniques « flash »

#### Après-midi

#### Expérimentation de techniques adaptées aux besoins du groupe (suite)

- Technique pour mieux gérer la douleur
- Technique pour renforcer l'estime de soi

**Présentation des outils pédagogiques remis à chaque participant et restitution globale**

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 en Ehpad

### 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 :

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

## 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**

# L'utilisation et l'accompagnement en espace multisensoriel de type Snoezelen

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...

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...



---

## EFFICACITÉ PROFESSIONNELLE

- Améliorer ses écrits professionnels ..... 115
- Animer une formation participative - Formation de formateurs..... 116
- Conduire une réunion, prendre la parole en public ..... 117
- Développer des méthodes de gestion du temps et des priorités ..... 118
- Formations en bureautique..... 119
- Maîtriser les essentiels de la gestion de projet ..... 120
- Mieux travailler ensemble, en équipe - Mise en action par le théâtre ..... 121
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 1 ..... 122
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Composer sa boîte à outils pour mieux gérer son stress - Niveau 2 ..... 123
- Utiliser les outils de la communication non violente en faveur du travail en équipe ..... 124



Cette formation doit permettre aux professionnels de mieux organiser, présenter et rédiger leurs écrits professionnels par l'acquisition d'une méthodologie adaptée afin de gagner en aisance et en efficacité.

## Formatrice

Dominique Sfez, consultante, formatrice en communication, spécialiste des écrits dans les ESMS

## Objectifs pédagogiques

- Repérer les différents types d'écrits, contraintes et buts
- 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 des écrits rédigés par les participants dans leurs postes respectifs

Pour cette formation, les participants sont invités à apporter des textes dont ils sont les rédacteurs. La confidentialité sera respectée.

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel souhaitant améliorer la qualité de ses écrits

## Prérequis

Aucun

## Format

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

## Prix

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

## Contenu

### Jour 1 - Écriture professionnelle

#### Proposer des écrits ciblés

- Orienter son message vers le destinataire et les lecteurs potentiels
- S'inscrire dans un schéma de communication identifié
- Assigner des objectifs à son écrit
- Favoriser la lisibilité et la compréhension

#### Réaliser des écrits efficaces

- Du plan de travail au plan d'exposition : organiser ses idées
- Informer, expliquer, convaincre : structurer son écrit

#### Consolider l'impact des écrits

- Hiérarchiser les éléments d'information.
- S'appuyer sur un vocabulaire adapté, recourir à des phrases courtes.
- Construire des paragraphes structurés, élaborer des titres pleins.
- Optimiser la présentation du texte

### Jour 2 - Écrits professionnels

**Les usagers et la dimension éthique et réglementaire :** secret professionnel et droit des usagers depuis 2002

#### Accroître son aisance rédactionnelle

- Renforcer la confiance dans sa capacité à communiquer à l'écrit
- S'appuyer sur des trames pour les différents types d'écrits

#### Gérer au mieux sa charge écrite

- S'organiser pour intégrer au mieux la rédaction des écrits dans son temps de travail, gagner en rapidité rédactionnelle

#### Écrire au service de son travail

- S'inscrire dans une culture de l'institution
- Harmoniser les productions
- Coopérer autour des écrits

# Animer une formation participative - Formation de formateurs occasionnels

Cette formation apportera les principes et les outils permettant d'identifier les besoins en formation et les objectifs pédagogiques, de comprendre les enjeux de la posture du formateur, de concevoir une action de formation et d'animer en sachant placer les stagiaires dans une situation d'apprentissage mobilisante.

## Formatrice

Amélie Loireau, anthropologue sociale de formation initiale, formatrice et coach professionnelle ayant occupé des fonctions managériales opérationnelles

## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de besoin en formation et de commande de formation
- Appréhender les spécificités de la posture du formateur
- Concevoir un programme et un conducteur de formation
- Savoir prendre la parole face à un groupe
- Savoir animer et encadrer un groupe de formation

## Durée

2 jours

## Public concerné

Formateurs occasionnels

## 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.*

- Apports théoriques et méthodologiques
- Réflexion individuelle
- Travaux et exercices pratiques en sous-groupes
- Mises en situation : animer une séquence
- Jeux pédagogiques
- Échanges et témoignages

*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, enjeux identifiés, apports théoriques, questions, etc.).*

## Format

Formation inter-établissements

## Prix

280 €/jour/personne

## Contenu

### Jour 1 - Posture et Ingénierie

#### Matin

- Posture du formateur
- La différence entre un enseignant et un formateur
- L'importance du choix des valeurs
- Les responsabilités du formateur
- Les moteurs de l'apprentissage
- La mémoire en action
- Les trois styles d'apprentissage
- Le MIAU (Motivé / Impliqué / Autonome) de l'apprenant
- Le travail en sous-groupes

#### Après-midi

- L'élaboration d'une action de formation
- L'ingénierie pédagogique
- Les méthodes pédagogiques
- Les supports pédagogiques

### Jour 2 - Animation

#### Matin

- Les incontournables
- L'attention des participants
- L'importance de la communication non verbale et paraverbale versus la communication verbale
- Nous sommes notre propre outil : regard, voix, gestuelle

#### Après-midi

- **Les temps forts de la formation**
  - Le lancement de la formation
  - Le déroulement de la formation
  - La conclusion de la formation
- Gérer les « cas difficiles »
- Les typologies de participants
- Le recadrage

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

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

## 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 - Émotionnels
- 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

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, éducatrice spécialisée, formatrice-consultante depuis 12 ans. 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

- 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

## 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.*

- Pédagogie interactive
- Apports théoriques
- Échanges sur le vécu des participants
- Mises en situation

## 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
- 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, 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

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 Razafindrambala, formatrice en centre de rééducation professionnelle et de formation  
**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**  
INTRA : 1 300 €/jour pour le groupe  
INTER : 280 €/jour/personne  
**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)

Visant à gérer le changement dans les organisations pour une meilleure efficacité, le management par projet modifie profondément la gestion du travail, les rôles, les relations des salariés et les pratiques professionnelles. C'est un mode de gestion exigeant qui demande à être pensé et accompagné.

### Formatrice

Antonella Relli, formatrice-consultante en organisation des établissements sociaux, sanitaires et médico-sociaux

### Objectifs pédagogiques

Par une formation courte, dynamique et opérationnelle, il s'agit d'acquérir les fondamentaux du management de projet :

- analyser la demande et les besoins qui conduisent au projet
- définir le but du projet
- prévoir et organiser l'élaboration progressive d'un projet
- identifier les parties prenantes du projet
- piloter et évaluer « in itinere »

*Cette formation pourra être utilement complétée par un module d'approfondissement en fonction de la demande.*

### Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

### Prérequis

Aucun

## Contenu

#### Matin

- Présentation mutuelle, des objectifs et du déroulement de la formation
- Les différents types de projets
- Identifier les besoins et définir les objectifs
- Valider la faisabilité et l'opportunité du projet
- Définir les modalités participatives : les personnes et leur rôle
- Estimer les ressources nécessaires
- Apprécier les risques

### 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 : la formation est conçue autour d'un projet, fil rouge, qui permet de mettre en œuvre les bonnes pratiques de la gestion de projet pour en maîtriser les étapes et le suivi
- Apports théoriques : méthode SWOT et PERT, cartographie du projet, organisation apprenante, critères d'évaluation

### Durée

1 jour

### Prix

INTRA : 1 300 euros/jour pour le groupe

INTER : 280 €/jour/personne

### Public concerné

Tout personnel amené à travailler en mode projet

#### Après-midi

- Planifier l'enchaînement logique des étapes et des tâches
- Définir les indicateurs de suivi
- Animer l'équipe projet
- Communiquer
- Formaliser et valider
- Évaluer et ajuster

*Dans le cas d'une formation INTRA, un temps d'échange est proposé avec la direction pour faire le point à la fin de la formation.*

# Mieux travailler ensemble, en équipe - Mise en action par le théâtre

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 deux 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-établissement ou inter-établissements

### Prix

INTRA : 1 400 €/jour pour le groupe (+ frais éventuels)  
INTER : 280 €/jour/personne

## 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

#### • Accompagnement ON LINE

EN LIGNE

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.

### Prérequis

Avoir suivi la formation « Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres - Niveau 1 »

### Format

Formation intra-établissement ou inter-établissements

### Prix

INTRA : 1 400 €/jour pour le groupe (+ frais éventuels)  
INTER : 280 €/jour/personne

## 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 trois étapes :
  - trois 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 trois étapes d'expression des signes de reconnaissance

Dans les secteurs sanitaire, médico-social, et social, le collectif de travail constitue l'un des principaux soutiens pour les professionnels. Il est en effet identifié, en psychodynamique du travail, comme un régulateur essentiel des différentes sources de tensions liées à la tâche primaire d'accompagnement. Quand la communication se dégrade, ce soutien ne peut constituer un recours, voire devient générateur de conflits au sein de l'équipe pluridisciplinaire. La prise en compte des enjeux et aléas des processus relationnels d'une part, l'acquisition de méthodologies et outils de communication non violente d'autre part, peuvent contribuer à restaurer les échanges et la coopération pluriprofessionnelle. Cette approche permet d'adopter des attitudes efficaces et bienveillantes, respectueuses de soi et d'autrui.

## Formatrice

Isabelle Méry, psychologue clinicienne, psychosociologue

## Objectifs pédagogiques

- Analyser les modalités de communication liées au travail d'équipe.
- Identifier les obstacles à une communication de qualité et sources de tensions ou de conflits entre professionnels.
- Acquérir des outils pratiques visant à développer une communication bienveillante et assertive en faveur de la coopération pluriprofessionnelle.

## 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
- Exercices de communication
- Analyse de situations professionnelles vécues
- Exercices de réflexion individuels et en groupe

## Durée

2 jours

## Public concerné

Tout professionnel - Groupe de 10 à 15 personnes

## 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 communication et ses enjeux

- Les différents modes de communication : verbale, para verbale et non verbale
- Positions et facteurs de la qualité d'écoute : haute, basse, meta
- Les antéprédicatifs : système de représentations, de valeurs et de croyances, codes culturels et pré-supposés inhérents au cadre de références des interlocuteurs
- Processus du conflit et gestion des émotions
- Connaissance de soi et assertivité

#### Approches dynamiques pour évaluer les modes de communication

- Le comportement humain face à la violence et l'option non violente : schéma du psychisme et conscience active
- Le fonctionnement psychophysique de l'être humain : la pyramide des centres de réponses (végétatif, moteur, émotif, intellectuel) et les tendances comportementales associées ; découvrir ses propres tendances et repérer les modes de fonctionnement d'autrui
- Les points de vue et l'identification : le besoin d'avoir raison pour ne pas avoir tort
- Les positions de vie : moi et mon interlocuteur gagnant/perdant ; gagnant/gagnant ; perdant/gagnant ; perdant/perdant
- Le Triangle de Karpman : découvrir les trois positions du cercle vicieux victime/sauveteur/persécuteur

### Jour 2

#### Les outils de la communication non violente

- Les avantages et inconvénients des quatre attitudes possibles face au conflit : Rivaliser ; Céder ; Éviter ; Collaborer.
- La gestion de l'agressivité verbale en six pas.
- Les clés d'une bonne communication : la relance ; la reformulation ; le recadrage ; le feed-back constructif.
- Processus de la Communication Non Violente (CNV) développée par Marshall B. Rosenberg.
- Les quatre étapes d'une communication sans violence
  - Observation : décrire la situation en distinguant les éléments objectifs et subjectifs
  - Reconnaître et exprimer les sentiments et attitudes suscités par la situation
  - Clarifier les besoins de chaque interlocuteur
  - Adresser une demande positive, négociable
- Révision de situations vécues au regard de cette méthodologie
- Formulation d'objectifs de progrès individuels et collectifs et bilan de la formation

### 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 COS de Bobigny depuis 2013.

**Principaux domaines d'expertise** : blessés médullaires, hémiparésie, sclérose en plaque, trouble de la marche, spasticité, innovation technologiques dans le domaine de la MPR.

• **Sylvie Andry**, anime des formations sur le suicide et les directives anticipées dans le secteur médico-social, où elle travaille depuis 20 ans. Elle possède un diplôme universitaire (DU) de "Deuil et travail de deuil" et de "Gérontologie". Titulaire d'une licence en ingénierie de la santé et d'un Master 1 « management des organisations sanitaires et médico-sociales », elle est responsable de la vie sociale au sein d'un Ehpad.

**Principaux domaines d'expertise** : deuil et travail de deuil, prévention et gestion du suicide, fin de vie et directives anticipées, gérontologie.

• **Stéphane Arnold**, titulaire d'un diplôme de 3<sup>e</sup> Cycle de Gestion (homologué niveau I), I.S.G. Paris et d'une Maîtrise d'Econométrie, Paris I, Panthéon Sorbonne, est consultant et formateur (CAFDES, DEIS, CAFERUIS ...) en gestion financière, auprès d'établissements, services sociaux, médico-sociaux et services de tarification.

**Principaux domaines d'expertise** : gestion comptable et financière des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

• **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.

• **Sandrine Audebault**, titulaire d'un Diplôme d'Ingénieur Maître Qualité en Santé et Bioenvironnement et SSIAP 3 (sécurité incendie), est Responsable qualité gestion des risques au Siège social du COS depuis septembre 2009.

**Principaux domaines d'expertise** : déploiement de la démarche qualité (organisation, gestion documentaire, évaluations, création d'outils, plan d'amélioration), gestion des risques sanitaires, risques professionnels, sécurité incendie et signalement – analyse d'événements indésirables.

• **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

• **Estelle Barthomeuf** est DRH du COS depuis 2014. Titulaire d'un Master II en gestion des ressources humaines, elle a précédemment exercé les fonctions de RRH dans un établissement de réadaptation professionnelle et une MAS pendant 15 ans.

**Principaux domaines d'expertise** : gestion des ressources humaines, relations sociales, management.

• **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.

• **Adrien Behague** est psychologue clinicien et sophrologue, spécialisé sur les problématiques liées aux handicaps psychiques, cognitifs, et somatiques, au sein de différentes institutions médico-sociales, et socio-éducatives. Il a également une pratique clinique diversifiée auprès du personnel (groupe de parole, groupe d'analyse des pratiques, discussion autour de cas cliniques).

Cette expérience lui permet d'effectuer des liens entre théorie et pratique au sein des formations qu'il anime, en partant du vécu professionnel des participants.

**Principaux domaines d'expertise** : troubles du comportement, maladies neurodégénératives, situation de handicap, relation d'aide, gestion du stress, épuisement professionnel, relations avec les familles.

• **Thierry Bérot-Inard** est anthropologue et urbaniste. Formateur spécialisé dans le Développement Social Local, l'Habitat Social, les projets de développement urbains, le montage de partenariat-réseau d'acteurs du social et du médico-social.

**Principaux domaines d'expertise** : habitat, logement, logement social, précarité, réseau, partenariats, interculturel, évaluation interne et externe des établissements du social et du médico-social.

• **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.

• **David Biron** est infirmier diplômé d'État depuis 1994. Il exerce en libéral et est expert dans le traitement des plaies chroniques et complexes. Il est également formateur auprès des infirmiers sur cette expertise. Actuellement en fin de cursus de Master II « Santé Publique, Education thérapeutique du patient et éducations en santé », Université de Bobigny Paris 13 Sorbonne Paris Cité avec une expertise en pédagogie en santé.

**Principaux domaines d'expertise** : plaies et cicatrisation, escarres

• **Franck Bisson** est responsable patrimoine au COS Siège depuis 2012, chargé principalement du suivi des opérations immobilières gérées par le siège. Il travaille dans le domaine de la gestion multitechnique des bâtiments depuis 1995 et plus particulièrement depuis 2008 dans le domaine spécifique des Ehpad. Il intervient auprès des établissements en qualité de fonction support autour des différents thèmes liés à la gestion technique du patrimoine – travaux et maintenance.

**Principaux domaines d'expertise** : suivi des opérations immobilières (construction neuve, réhabilitation...), veille technique et réglementaire, expertise dans les domaines de la sécurité incendie et de la maintenance multitechnique bâtiment.

• **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, 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 et traite les sujets en lien avec la grande précarité et la migration. Son expérience de superviseuse auprès de différentes équipes pluridisciplinaires l'a menée 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.

### 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. 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 également 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.

### F

• **Maïté Fontaine**, psychologue clinicienne, experte en psychogérontologie, est spécialisée dans l'accompagnement des personnes malades d'Alzheimer ou apparentées, et personnes en fin de vie.

Elle est également formée en haptonomie (toucher et soins relationnels affectifs).

**Principaux domaines d'expertise :** maladie d'Alzheimer, communication, troubles du comportement, fin de vie et soins palliatifs, douleur.

### 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 pendant 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.

• **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 fonctionnelles 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 Guillemot** 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.

**Principaux domaines d'expertise :** les pathologies neurologiques (AVC, troubles cognitifs...), les pathologies neurodégénératives (Parkinson, sclérose en plaques...) et troubles de la déglutition.

## 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, 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.

• **Pauline Lengrand**, ergothérapeute. Titulaire du diplôme d'État d'ergothérapeute depuis juin 2012. Elle a suivi une formation sur le thème de l'Éducation Thérapeutique du Patient. Elle travaille auprès de patients victimes de pathologies traumatiques et neurologiques au Centre de Rééducation et de Réadaptation Fonctionnelles 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.

• **Elisabeth Lhermitte-Lucquin**, ergothérapeute, sophrologue, relaxologue, formateur PRAP au sein du personnel du Centre de Rééducation et Réadaptation Fonctionnelles 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.

• **Amélie Loireau** a occupé différentes fonctions avant de

devenir coach professionnelle -anthropologue social en milieu industriel, directeur grands comptes dans un cabinet international de conseil en RH, directrice d'établissement médico-social- qui lui ont permis de développer son agilité en acquérant une connaissance plurielle du terrain. Son expérience de la gestion de projets et de l'encadrement, souvent face à des équipes fragilisées, lui ont conféré une vision pragmatique et humaniste du management. En devenant coach, elle a pu convertir cette vision en expertise de l'accompagnement, tenant compte de la singularité des situations, des équipes, et des personnes.

**Principaux domaines d'expertise :** parcours de développement managérial, coaching opérationnel de managers des secteurs privé, associatif et public, séminaires de cohésion d'équipes, conduite du changement au sein d'environnements médico-sociaux, transfert de savoirs faire et formation de formateurs, groupes d'analyse de pratiques métiers, supervision d'accompagnements de publics fragilisés.

• **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

• **Micheline Mauduit**, psychologue formée aux sciences de l'éducation et est directrice formation.

**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 (COS Alice Guy) ainsi que thérapeute familiale et hypnothérapeute 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, groupes 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.

• **Isabelle Méry** est psychologue clinicienne et psychosociologue. Diplômée de l'Université Paris VII (DESS psychologie clinique et psychopathologie) et Paris Dauphine (Master professionnel Conseil et dynamique de changement dans les organisations options Ingénierie de formation et Développement des compétences/ Santé au travail), elle a



travaillé dans le champ de l'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle auprès de différents publics, puis de la formation professionnelle comme chef de projet. Titulaire d'un DU spécialisé en soins palliatifs de la faculté de médecine Paris Descartes, elle exerce aujourd'hui comme psychologue en établissement spécialisé en oncologie et soins palliatifs ainsi que comme psychothérapeute en cabinet libéral.

**Principaux domaines d'expertise :** intervention à domicile, accompagnement du quotidien éducatif, prévention de la maltraitance, promotion de la bientraitance et éthique de l'accompagnement, gestion des conflits et traitement des situations de violence en institution, prévention des RPS (gestion du stress, burn-out, violences au travail) et bien-être au travail, accompagnement du vieillissement, de la maladie grave, de la fin de vie et du deuil, analyse de pratiques professionnelles et de régulation d'équipe.

• **Isabelle Moller** est sophrologue caycédienne depuis 1994. Formée à la relaxation puis à la sophrologie par le Professeur Alfonso Caycedo, docteur en médecine et chirurgie, neurologue, psychiatre clinicien et fondateur de la sophrologie, elle exerce en libéral et accompagne, en soirées ou le week-end, des personnes en individuel ou en groupe (champ d'application social, éducatif et sportif). Spécialiste par ailleurs depuis 1985 de la communication et de la collecte de fonds, elle occupe également depuis 2012 le poste de responsable des Partenariats/mécénat au siège du COS.

**Principaux domaines d'expertise :** communication, partenariats, et sophrologie.

• **Pierre-Olivier Monteil**, 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, place de l'aidant professionnel dans l'accompagnement, gestion du deuil.

## O

• **Adrienne O'Deyé** est chercheuse et formatrice spécialisée dans les méthodologies et démarches réseau, les approches participatives et le montage de projets d'action sociale, dans les domaines du social, du médico-social.

**Principaux domaines d'expertise :** migration, interculturel, communication, promotion de la santé, précarité, réseaux d'acteurs sociaux, montage et évaluation de projets et d'établissements, accompagnements d'équipe.

• **Clotilde O'Deyé** est formatrice et consultante, de formation initiale en philosophie, sociologie et anthropologie. Elle accompagne des équipes de terrain et de management depuis plus de 15 ans, avec une approche permettant d'être au plus près des réalités professionnelles des participants.

**Principaux domaines d'expertise :** questions d'intégration, d'intervention interculturelle, de laïcité dans les pratiques professionnelles et d'expression participative au sein des organisations sociales et médico-sociales.

## 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.

• **Audrey Pelletier** a débuté comme éducatrice dans des établissements médico-sociaux pendant plus de 5 ans. Elle a ainsi exercé la fonction éducative au quotidien auprès d'adultes en situation de handicap physique, mental et psychique. Diplômée d'un DESS de psychologie et psychopathologie du vieillissement, elle a exercé en qualité de psychologue dans des Ehpad auprès des personnes âgées, de leur famille et des équipes. Formatrice depuis 15 ans en formation initiale auprès de travailleurs sociaux de tous niveaux, elle intervient également dans les établissements pour des groupes d'analyse de la pratique professionnelle et en formation continue. En 2016, elle a obtenu un diplôme d'université psychopathologie de la petite enfance, de l'enfance et de l'adolescence. Elle pratique la psychothérapie en cabinet depuis 2012.

**Principaux domaines d'expertise :** troubles psychiques de l'enfant et de l'adulte, troubles du comportement et leur accompagnement, la bientraitance, la relation et ses étapes, les technologies et leurs impacts sur le travail d'accompagnement.

• **Edith Perbet**, directrice des soins 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'État, 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 COS Pasteur à Troyes suite à son diplôme en tant qu'infirmière. Elle a suivi une formation en éducation 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, sécurisation du circuit du médicament.

## 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 (Direccte) pour le titre Assistant Commercial de niveau III.

**Principaux domaines d'expertise** : bureautique et relation clientèle.

• **Antonella Relli** est enseignante en littérature (Magistère de Gênes). Elle est consultante en politiques sociales depuis 1988. Elle intervient comme consultante auprès des institutions et collectivités territoriales dans le cadre des missions d'élaboration des schémas (protection de l'enfance, handicap, addictions, exclusion), dans l'évaluation de programmes ou dispositifs publics, dans le cadre d'évaluations externes pour les établissements sociaux et médico-sociaux.

**Principaux domaines d'expertise** : accompagnement des associations et établissements du secteur social et médico-social dans les projets (associatifs, de management, de structure), conduite du changement, résolution de situations de crise, promotion de la bienveillance, coopération, méthodologie de projet, analyse des pratiques.

• **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** est psychologue clinicienne au COS CMPR de Bobigny depuis 2010, où elle accompagne les patients et leur entourage pendant le séjour de rééducation, en lien avec l'ensemble de l'équipe (médicale, paramédicale et sociale). Diplômée en 2005 de l'École des Psychologues Praticiens (Paris), elle a exercé dans différents contextes (domaine judiciaire, sanitaire, associatif) sur des missions d'évaluation psychologique et de prise en charge thérapeutique.  
**Principaux domaines d'expertise** : abord psychologique des patients en rééducation, posture soignante.

• **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.  
**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, process de fabrication en milieu sanitaire et social, fonction hôtellerie en institution.

• **Delphine Rivier** a été travailleur social au sein de différents établissements (CHRS, MECS, ITEP...) et à différents niveaux de responsabilité (éducatrice, chargée de projet, coordinatrice de service). Des études universitaires en sociologie (EHESP) et psychosociologie clinique (Université Paris 7) soutiennent depuis 2012 son activité de formatrice et consultante au sein du secteur social et médico-social.

**Principaux domaines d'expertise** : méthodologies de travail individuelles et collectives, outils et procédures issues des obligations de la loi 2002-2, dynamiques et affects des groupes, analyse des pratiques professionnelles, ingénierie pédagogique.

• **Mary Carmen Rocas**, cadre supérieur de santé, expert en hygiène et consultant formateur.

**Principaux domaines d'expertise** : hygiène, projets

d'établissements, évaluations des pratiques, audits cliniques.

• **Stéphanie Rohrbach**, titulaire du Diplôme d'État d'éducateur spécialisé, d'un Master 2 Intervention en politique sociale et du Diplôme d'État d'Ingénierie Sociale de l'Université Paris Est Créteil, évaluatrice et formatrice.

**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.

• **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.

• **Dominique Sfez** est consultante formatrice en communication

orale et écrite, spécialiste des écrits professionnels dans les ESMS (structures protection de l'enfance, établissements accueillant enfants et adultes en situation de handicap, CHRS, Cada...) et en méthodologie d'écriture des projets de service et établissement, et des rapports d'activité annuels.

**Principaux domaines d'expertise** : communication orale et écrite en ESMS.

• **Virginie Sommant**, diététicienne. Titulaire du BTS Diététique depuis septembre 2011. Elle a suivi une formation complémentaire en éducation 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.

## W

• **Sandrine Waterlot**, ingénieur sénior en hôtellerie, restauration des établissements médico-sociaux et sanitaires - 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.

• **Myriam Willemet** accompagne les personnes (Salariées, demandeur d'emploi) dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle. Psychologue du travail, diplômée de l'université Paris X Nanterre est également spécialiste du conseil en validation des acquis de l'expérience et de l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

**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.



## • 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. Dans certains cas, un acompte d'un montant de 30 % pourra être demandé pour valider l'inscription à l'action de formation. 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.

Le stagiaire bénéficie avant son inscription définitive d'éléments d'information sur la formation (programme, horaires, règlement intérieur, etc.). Le stagiaire se voit remettre en fin de formation une attestation de fin de formation.

À l'issue de la formation après validation des feuilles d'émargement, l'IFCOS transmet au commanditaire les attestations de présence.

## • 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. Dans certains cas, un acompte d'un montant de 30 % pourra être demandé pour valider l'inscription à l'action de formation. 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, cela est toujours indiqué en amont. Le paiement sera dû à réception de la facture.

Les stagiaires bénéficient avant leur inscription définitive d'éléments d'information sur la formation (programme, horaires, règlement intérieur, etc.). Les stagiaires se voient remettre en fin de formation une attestation de fin de formation. À l'issue de la formation l'IFCOS transmet les attestations de présence 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 anonymes renseignés par les stagiaires.

## • Annulations et reports

Toute formation annulée 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 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).

En cas de renoncement du fait du stagiaire dans un délai de deux 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 dans certaines éventualités restrictives.

## • 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.

L'IFCOS s'engage à ne pas utiliser les données collectées sur le stagiaire/son institution en dehors du cadre de la relation contractuelle. Seules les données récoltées dans le questionnaire d'évaluation anonyme renseigné par le stagiaire en fin de formation fait l'objet d'un traitement. Ceci est un engagement qualité de l'IFCOS dans le cadre de son référencement au DataDock.