



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

PLURIEL FORMATION CONSEIL CATALOGUE 2023

PLURIEL FORMATION CONSEIL
INITIATIVES & DYNAMIQUES PLURIELLES
4 rue du Fer à Moulin | 75005 PARIS | 06 18 74 84 39

www.pluriel-formation-conseil.fr | contact@pluriel-formation.fr

SOMMAIRE

ÉDITO	p. 4
NOS MODALITÉS D'INTERVENTION	p. 5
NOS FORMATIONS	p. 6
ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET CADRE LÉGAL	p. 8
Évolution des politiques sociales et impact sur les pratiques	p. 9
Le cadre légal du secret professionnel et les modalités du partage d'informations	p. 10
Droits et obligation des personnes hébergées	p. 11
Droits et cadre légal en protection juridique des majeurs	p. 12
Enjeux et impact des réformes de la protection de l'enfance	p. 13
DÉMARCHE QUALITÉ, GESTION DES RISQUES ET QVTC	p. 14
L'évaluation et la démarche qualité au regard du nouveau référentiel de la HAS : enjeux et impacts	p. 15
La démarche de prévention et gestion des risques dans les ESSMS	p. 16
Prévenir les risques psychosociaux dans le secteur social et médico-social	p. 17
Le DUERP : évolutions légales, enjeux et pratiques	p. 18
Déployer une démarche qualité de vie et des conditions de travail	p. 19
Le référent harcèlement	p. 20
MANAGEMENT ET FONCTION D'ENCADREMENT	p. 21
Appréhender sa fonction de management : enjeux et pratiques	p. 22
Conduire le changement dans les ESSMS	p. 23
La responsabilité professionnelle dans l'exercice de sa fonction	p. 24
Développer les compétences dans une organisation apprenante	p. 25
Travailler en réseau, partenariat et enjeux stratégiques	p. 26
DYNAMIQUE D'ÉQUIPE ET COLLECTIFS DE TRAVAIL	p. 27
Travailler en équipe pluridisciplinaire	p. 28
Cohésion et travail d'équipe	p. 29
Associer les services généraux et administratifs aux missions de l'établissement	p. 30
Concevoir et conduire des projets dans une logique participative	p. 31
COMMUNICATION ET POSTURES PROFESSIONNELLES	p. 32
Trouver un équilibre entre distance et implication dans la relation d'accompagnement	p. 33
Conduite d'entretien et postures professionnelles	p. 34
Communication interpersonnelle et management d'équipe	p. 35
Communication interpersonnelle et accompagnement	p. 36
LES INCONTOURNABLES POUR SOUTENIR LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ...	p. 37
Prévenir la maltraitance, élaborer un environnement bienveillant	p. 38
Concevoir et mettre en œuvre la démarche de projet personnalisé	p. 39
Travailler avec les parents et soutenir la parentalité	p. 40

Soutenir le pouvoir d'agir des personnes accompagnées	p. 41
Concevoir des actions collectives pour soutenir le pouvoir d'agir des personnes accompagnées	p. 42
Définir ses pratiques professionnelles au domicile	p. 43
Comprendre et réguler les phénomènes de violence et d'agressivité et notion d'autorité	p. 44
Accompagner les personnes avec des troubles psychiques	p. 45
Écrits professionnels : responsabilités, enjeux rédactionnels et démarche clinique	p. 46
Envisager, préparer, accompagner la sortie	p. 47
Accueillir le deuil des personnes accompagnées	p. 48
HANDICAP ET TRANSITION INCLUSIVE.....	p. 49
Penser et réaliser le projet personnalisé dans une perspective inclusive.....	p. 50
Accompagner les jeunes en établissement dans une perspective inclusive	p. 51
Accompagner les jeunes en SESSAD dans une perspective inclusive	p. 52
Être coordinateur de parcours.....	p. 53
Accompagner les adolescents et les adultes en situation de handicap dans leur sexualité et leur vie affective.....	p. 54
Autodétermination et accompagnement de l'adolescent avec un handicap mental	p. 55
Connaître les différentes formes de handicap chez les adolescents	p. 56
Adapter les formes d'apprentissages et favoriser l'autonomie des jeunes accompagnés en IME.....	p. 57
Moniteur d'atelier en ESAT : faire évoluer ses pratiques professionnelles	p. 58
Accompagner la personne handicapée vieillissante	p. 59
PROTECTION DE L'ENFANCE : ENJEUX ET PRATIQUES.....	p. 60
Recueillir la parole de l'enfant.....	p. 61
Notion d'autorité dans la relation éducative auprès d'enfants et d'adolescents.....	p. 62
Autorité parentale, dangers et intérêts de l'enfant	p. 63
Développement de l'enfance à l'adolescence et accompagnement des troubles psychiques.....	p. 64
Relation éducative et animation du quotidien en MECS	p. 65
PRÉCARITÉ-ADDICTIONS.....	p. 66
Addictions et pathologies mentales	p. 67
Accompagner face au non recours aux droits	p. 68
Accompagner les personnes en situation de précarité.....	p. 69
Accompagner les personnes en précarité dans leurs problématiques de santé.....	p. 70
Accompagner les personnes sortant de prison ou placées sous-main de justice	p. 71
Accompagner les personnes sous contrainte judiciaire.....	p. 72
PÔLE ACCOMPAGNEMENT.....	p. 73
CONSEIL.....	p. 78
ÉVALUATION	p. 80
NOS INTERVENANTS	p. 82
NOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR	p. 83
NOS RÉFÉRENCES.....	p. 84

ÉDITO

20 ANS D'ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRÈS DES BESOINS DES PROFESSIONNELS, DES ÉQUIPES, DES CADRES ET ORGANISATIONS DE TRAVAIL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL.

NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS PROPOSER LE NOUVEAU CATALOGUE 2023 DE PLURIEL FORMATION CONSEIL.

Conçu pour répondre à vos besoins en termes d'accompagnement, de formation, d'évaluation et de conseil notre ambition est de soutenir les pratiques, l'implication et le sens au travail des acteurs du secteur social, médico-social et de l'ESS. En veille permanente, nous participons aux réflexions relatives aux nouvelles questions sociales et sociétales, et accompagnons de manière réflexive et critique les transformations du secteur et les évolutions de pratiques qui en découlent.

La parution de ce catalogue est également l'occasion de **fêter les 20 ans de notre organisme créé en 2003** par Bertrand Dubreuil, éducateur spécialisé et docteur en sociologie du travail social. Après avoir accompagné les organisations et les équipes à donner sens et à s'inscrire en cohérence avec les attendus de la loi du 2 janvier 2002, nous ajustons aujourd'hui notre offre pour répondre aux nouvelles attentes 20 ans après, dans un secteur en pleine mutation : logique de parcours et de dispositif, accompagnement inclusif, impacts de la crise sanitaire, usure des professionnels du secteur et désengagement pour les métiers du social et du médico-social.

Dans ce contexte nous avons redéfini nos thématiques de formation en **9 grands domaines d'intervention** en cohérence avec les besoins des structures et les attendus du nouveau référentiel d'évaluation de l'HAS. Nous avons élargi notre offre en matière d'accompagnement des équipes en diversifiant nos modalités d'intervention (co-développement, coaching etc.) et sommes actuellement en cours de certification par le COFRAC et l'HAS afin de poursuivre notre activité d'évaluation des établissements et services sociaux et médico-sociaux. **Nous avons par ailleurs obtenu en 2021 la certification Qualiopi pour les actions de formation.**

Nous espérons que nos propositions retiendront votre attention et restons à l'écoute de vos projets et besoins.

BONNE DÉCOUVERTE DE NOTRE OFFRE 2023.

L'équipe de PLURIEL Formation Conseil

NOS MODALITÉS D'INTERVENTION

UNE RÉPONSE PERSONNALISÉE, DES MODALITÉS D'INTERVENTION QUI S'AJUSTENT À VOS BESOINS

- **Prise de contact, recherche d'information, recueil de vos attentes**
Ce premier contact par téléphone ou par mail sert à préciser vos besoins spécifiques et envisager la faisabilité de votre demande.
- **Entretien exploratoire sans engagement avec un de nos chefs de projet**
Ce rendez-vous téléphonique sert à approfondir l'exploration de votre demande et à envisager des modalités d'intervention adaptées à la réalité de vos contextes et situations de travail.
- **Proposition et validation d'une offre ajustée**
Si notre offre vous intéresse nous vous transmettons une proposition écrite précisant les modalités, le contenu, le déroulé et le coût de l'action proposée. Le projet sera validé à la réception par mail ou par courrier du devis transmis avec la proposition.
- **Co-construction du projet selon une démarche participative**
L'intervention se met en place en lien avec le chef de projet référent et le consultant en charge de l'action. Les modalités sont mises en oeuvre de manière conjointe et adaptée à vos besoins : constitution du groupe, modalités de déroulement, calendrier, supports pédagogiques.
- **Co-évaluation à l'issue de la mise en oeuvre du projet**
Une évaluation est systématiquement menée avec les participants et/ou les commanditaires à l'issue de chaque intervention.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION



NOS FORMATIONS

DES FORMATIONS POUR LES CADRES,
PROFESSIONNELS ET BÉNÉVOLES DU SECTEUR
SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL ET DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE

Notre offre de formation s'adresse à l'ensemble des professionnels et bénévoles des secteurs social, médico-social et de l'économie sociale et solidaire, qu'ils soient encadrants, accompagnants ou appartenant aux services administratifs ou services généraux.

Nous pouvons également associer les personnes accompagnées dans certains projets de formation.

Nous intervenons dans le cadre de **formation collective, en présentiel, en intra, sur tout le territoire national**. Sur demande spécifique, **nous pouvons adapter un format en distanciel**.

Nous construisons nos interventions en lien avec vous, soit en partant des thématiques de notre catalogue, soit en explorant une demande particulière nécessaire à développer au sein de votre structure.

9 THÉMATIQUES SPÉCIFIQUES POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS EN MONTÉE EN COMPÉTENCES ET FORMATION.

Notre catalogue de formation s'organise au travers 9 thématiques qui sont autant de portes d'entrée pour répondre à vos attentes.

- × Évolutions législatives et cadre légal
- × Démarche qualité, gestion des risques, et QVTC
- × Management et fonction d'encadrement
- × Dynamique d'équipe et collectifs de travail
- × Communication et postures professionnelles
- × Les incontournables pour soutenir les pratiques d'accompagnement
- × Handicap et transition inclusive
- × Protection de l'enfance : enjeux et pratiques
- × Précarité - addictions

Nous proposons une pédagogie dynamique et interactive qui s'appuie systématiquement sur les expériences de chacun des professionnels. Elle favorise une pluralité des points de vue, du débat et de la controverse. En cohérence avec notre démarche qualité, les délais d'accès à nos formations sont définis avec vous. Conformément à la loi de 2005, nous étudions ensemble l'accessibilité à nos formations pour les personnes en situation de handicap.

POUR PLUS D'INFORMATIONS
CONTACTEZ-NOUS.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET CADRE LÉGAL D'ACCOMPAGNEMENT

2
 JOURS

ÉVOLUTION DES POLITIQUES SOCIALES ET IMPACT SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'offre sociale et médico-sociale est en constante évolution. **Les changements qui en découlent dans l'exercice professionnel engendrent des tensions, des incompréhensions, voire des confusions**, et l'activité quotidienne ne laisse pas toujours le temps de **s'approprier le nouveau cadre législatif et réglementaire**.

L'agir professionnel demande de **donner du sens à ces changements**, d'évaluer l'impact des évolutions de politiques publiques sur le fonctionnement de l'établissement ou du service et de transformer les pratiques professionnelles en matière d'accompagnement des publics.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Repérer l'esprit des lois concernant l'offre sociale et médico-sociale et leurs orientations majeures, au regard du contexte sociétal en mutation.
- Appréhender les évolutions législatives en fonction des problématiques spécifiques (enfance en danger, handicap, précarité, santé, logement, grand âge etc.) et des aspects transversaux de la législation.
- Identifier les impacts des évolutions du cadre légal sur la structuration des dispositifs de l'offre sociale et médico-sociale.
- Clarifier les missions, rôles et fonctions de chacun des acteurs (financeurs, direction, encadrement et professionnels) au regard des nouvelles orientations législatives et des organisations des services et établissements.
- Réinterroger les enjeux et le sens des pratiques professionnelles qui en découlent.

CONTENUS

- » Approche socio-historique des politiques sociales jusqu'à la loi de 2002 : points de repères, principes, évolutions des modalités de catégorisation des publics et de gestion des dispositifs, aux regards des mutations sociales et nouveaux phénomènes sociaux.
- » Les évolutions législatives depuis la loi de 2002 et impact sur l'organisation des dispositifs : réformes successives en fonction des secteurs (handicap, protection de l'enfance, dépendance, précarité, logement etc.), nouveaux enjeux et attentes des financeurs, nouveaux modes de gouvernance, nouvelles logiques associatives et financières, accélération des temporalités.
- » Impacts des réformes sur l'offre d'accompagnement et les pratiques : désinstitutionnalisation et virage inclusif, logique de parcours et approche par les besoins, bientraitance et démarche qualité, droits des usagers, accompagnement inclusif et autodétermination.
- » Articulations et interdépendances entre les actions professionnelles, les dispositifs et les politiques sociales.

2
JOURS

LE CADRE LÉGAL DU SECRET PROFESSIONNEL ET LES MODALITÉS DU PARTAGE D'INFORMATIONS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Le secret professionnel a fait l'objet d'importantes évolutions légales. Entre la protection des personnes et la continuité de l'accompagnement, la responsabilité des professionnels est engagée tant en termes de confidentialité que de partage d'information.

La formation leur permettra de **maîtriser les fondements du cadre légal, de délimiter leur responsabilité** et de définir en conséquence les exigences de la confidentialité et les modalités de protection des données nominatives et de partage de l'information.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître le cadre juridique et législatif de la notion de secret et ses implications.
- Distinguer les notions de secret professionnel, secret partagé, discrétion professionnelle et confidentialité.
- Appréhender les principes de la levée du secret professionnel.
- Déterminer les éléments qui favorisent la circulation de l'information dans le respect de tous les acteurs.

CONTENUS

- » **Esprit des évolutions législatives et rappel historique du cadre légal** : loi 2002-2, loi du 26 janvier 2016 ; décrets du 20 juillet 2016.
- » **Notion de secret professionnel** : fondements, contours et limites ; délimitation du secret et distinction avec les notions de discrétion, de réserve et de confidentialité.
- » **Définition du secret professionnel** : les informations relevant du secret professionnel : le secret médical, informations protégées, oralité et écrits.
- » **Les professionnels soumis au secret professionnel** : par fonction et par mission, les différents professionnels concernés.
- » **Les révélations obligatoires** : le mandat judiciaire, la non-assistance à personnes en péril, signalements ; les qualifications de la révélation, les modalités de levée du secret professionnel et des différentes mesures d'enquête.
- » **Les différentes responsabilités encourues** : civiles, pénales et disciplinaires.
- » **Le secret dans le cadre du travail en équipe pluridisciplinaire** : le partage d'information à caractère secret et notion d'information utile.
- » **Le dossier de l'utilisateur, le dossier médical personnel** : les modalités d'accès.

2
 JOURS

DROITS ET OBLIGATIONS DES PERSONNES HÉBERGÉES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La loi du 2 janvier 2002 définit les droits des personnes hébergées en établissement et les dispositions garantissant ces droits. L'établissement et **ses professionnels n'en gardent pas moins la responsabilité d'élaborer les modalités appropriées aux besoins de son public et au contexte de son accueil.**

Adressée conjointement à l'encadrement et à l'équipe pluridisciplinaire, la formation permettra **d'établir ou de renouveler ces modalités dans le contexte de leur exercice professionnel** afin d'en assurer l'efficacité et la pertinence.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les droits fondamentaux des personnes hébergées quel que soit le statut de l'établissement.
- Penser le respect du droit en tenant compte des nécessités de bon fonctionnement des établissements.
- Identifier les obligations des personnes relevant de l'Aide Sociale.
- Définir un positionnement institutionnel permettant de répondre aux situations de terrain tout en respectant le cadre législatif.
- Adapter et faire évoluer ses outils d'accompagnement et ses pratiques tout en se positionnant à partir du cadre juridique.

CONTENUS

- » L'accès à l'hébergement, les différents types d'établissements et leur cadre juridique.
- » L'accueil et l'entrée dans l'établissement, le droit à l'information et la recherche du consentement de la personne.
- » L'accès de la personne accueillie à son dossier.
- » De la libre adhésion au consentement éclairé.
- » Le contrat de séjour et le document individuel de prise en charge.
- » Les droits et libertés fondamentaux, la notion de bientraitance, le respect de la vie privée et la confidentialité.
- » Les obligations des personnes accueillies.
- » Les obligations et responsabilités de l'établissement et de son personnel : l'obligation de sécurité et de protection des personnes.
- » Les fins de la prise en charge et les procédures à respecter.
- » Le principe de continuité de l'hébergement, les motifs et les conditions de rupture ou de non-renouvellement des contrats.

2
 JOURS

DROITS ET CADRE LÉGAL EN PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La loi du 5 mars 2007 a réformé la protection juridique des majeurs, impliquant une évolution des pratiques professionnelles, qui s'est notamment traduite dans **la formation des mandataires**.

L'évolution du cadre légal concerne aussi l'ensemble des professionnels accompagnant les **personnes majeures vulnérables**.

La formation leur permettra d'appréhender les orientations légales pour articuler leurs pratiques avec celles des mandataires.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir les connaissances relatives aux dispositifs actuels de protection juridique des majeurs.
- Appréhender les évolutions législatives : la loi du 5 mars 2007 et mesurer les conséquences de la réforme en général.
- Repérer les différents niveaux de responsabilité de chaque acteur dans la chaîne de traitement des dossiers.
- Identifier le champs de compétence du mandataire judiciaire et articuler son action au regard de son métier et de ses fonctions.

CONTENUS

- » **Esprit et économie de la réforme** : rappel historique du cadre légal de la protection juridique et présentation de la loi
- » **L'évolution des différents régimes de protection juridique**
 Suppression de la curatelle pour prodigalité, intempérance et oisiveté, renforcement de protection des biens de la personne, participation du majeur protégé aux décisions, au réexamen périodique de la mesure.
 Mandat de protection future, mesure d'accompagnement judiciaire.
- » **Rôle et missions du juge des tutelles, rapports avec le juge des tutelles, rendu compte et surveillance des associations tutélaires**
 La saisine du juge des tutelles et le signalement au procureur.
 Les droits et obligations du majeur protégé et des familles.
 Les modalités d'ouverture des mesures.
- » **Dispositions du code de l'action sociale et des familles**
 La mesure d'accompagnement social personnalisé, caractéristiques et mise en oeuvre.
 Le rattachement des services de tutelle aux établissements médico-sociaux.

ENJEUX ET IMPACT DES RÉFORMES DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS

sans

TARIF

nous consulter

ENJEUX

Depuis 15 ans la protection de l'enfance a connu de fortes évolutions, clarifiant la mission, développant la prévention, spécifiant les niveaux d'intervention et les modalités d'accueil et d'accompagnement.

Là où était privilégié le lien de filiation, il faut maintenant **veiller à l'ensemble des besoins fondamentaux de l'enfant** et tout particulièrement à son besoin d'attachement sécurisé. Les réformes successives du 5 mars 2007, du 14 mars 2016 et la dernière de février 2022 ont ainsi fortement impacté les politiques départementales de protection de l'enfance.

Pour les professionnels de ce champs et leurs partenaires une photographie grand angle **du nouveau cadre légal et de ses enjeux majeurs** est aujourd'hui nécessaire afin de **mieux situer leurs missions, pratiques et capacités d'action en protection de l'enfance** au regard de ces différentes évolutions.

Il s'agit de **proposer un cadre de réflexion** qui leur permet de revenir sur les fondamentaux et ses effets sur les pratiques professionnelles et logiques de coopérations nécessaires.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les principales dispositions législatives des réformes de 2007, 2016 et 2022 et les changements majeurs qui en découlent.
- Repérer les enjeux et nouvelles pratiques professionnelles qu'elles génèrent.
- Connaître le dispositif de protection de l'enfance.
- Identifier les acteurs nationaux et départementaux de la protection de l'enfance et les partenaires connexes.
- Clarifier les notions de maltraitance, de danger et risque de danger.
- Développer ses connaissances sur les besoins de l'enfant.
- Analyser les réformes ou les impacts sur sa structure, ses missions, ses pratiques..

CONTENUS

- » Le découplage Prévention / Protection.
- » La diversification des réponses apportées et des modalités d'accueil (AED, AEMO renforcé, placement à domicile, microstructures).
- » Les nouveaux droits des enfants et des jeunes majeurs issus de la loi Taquet, promulguée en février 2022.
- » Les différents acteurs de la prévention, de la PMI à l'Aide Sociale à l'Enfance et le rôle de la CRIP (Cellule de recueil des informations préoccupantes).
- » Le circuit de saisine administratif et judiciaire (information préoccupante, signalement).
- » Les besoins fondamentaux, besoins spécifiques et besoins particuliers de l'enfant. L'obligation d'évaluation au préalable et tout au long des mesures en cours.
- » Le cadre national de référence de la HAS (Haute Autorité de Santé) sur l'évaluation globale de la situation de danger ou de risque de danger. L'évaluation de la situation de l'enfant.
- » Les réponses et articulations possibles dans une logique de parcours en protection de l'enfance mais aussi dans les liens avec le secteur médico-social.
- » Les articulations des mesures judiciaires et administratives avec le secteur médico-social.
- » Les enjeux du partage d'informations à caractère secret.
- » Le travail avec les parents.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

DÉMARCHE QUALITÉ, GESTION DES RISQUES ET QVTC

2
JOURS

L'ÉVALUATION ET LA DÉMARCHE QUALITÉ AU REGARD DU NOUVEAU RÉFÉRENTIEL DE LA HAS : ENJEUX ET IMPACTS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Direction, cadres, référents et professionnels du secteur social et médico-social.

PRÉ-REQUIS

sans

TARIF

nous consulter

ENJEUX

La loi du 24 juillet 2019, relative à l'organisation et la transformation du système de santé, a confié à l'HAS **l'évaluation de la qualité des prestations des établissements sociaux et médico-sociaux**. Le nouveau référentiel de l'HAS publié le 10 mars 2022 précise **les nouveaux enjeux du cadre évaluatif** : permettre à la personne d'être actrice de son parcours, renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services et **promouvoir une démarche porteuse de sens pour les équipes**. Le référentiel comprend de nouvelles méthodes d'évaluation permettant d'établir une vision du niveau de qualité de l'accompagnement selon un nouveau cadre de référence. Cette formation permet de **s'approprier le nouveau référentiel de la HAS et de cerner les enjeux et ses impacts sur les pratiques** afin de concevoir et mettre en oeuvre un management de la qualité et des actions permettant d'intégrer la démarche évaluative dans les situations quotidiennes de travail.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les fondements et les objectifs de l'évaluation de la qualité dans ses nouveaux paradigmes et les cadres de référence de la HAS, relatifs à l'évaluation et à la démarche qualité.
- Identifier les évolutions en cours dans le secteur et leur impact sur le processus d'évaluation et le pilotage de la qualité au sein des ESSMS.
- S'approprier les évolutions du processus d'évaluation et leurs impacts sur le pilotage de la qualité au sein des ESSMS.
- Préparer les établissements et les équipes aux changements induits par la nouvelle dynamique évaluative.
- Positionner la démarche d'évaluation et d'amélioration continue comme un outil de management et de pilotage.
- Identifier des cadres de formalisation du plan d'action.

CONTENUS

» Le nouveau référentiel d'évaluation de la HAS

Le cadre législatif et réglementaire, les enjeux, les objectifs et les finalités de l'évaluation de la qualité, selon le nouveau référentiel de la HAS.

Les enjeux et évolutions de la société et leurs impacts sur le secteur social et médico-social (droits des usagers, logique de parcours, accompagnement inclusif, autodétermination, logique de coordination, gestion des risques).

Les cadres méthodologiques de l'évaluation, et les différentes méthodes proposées (usager, traceur, audit système).

Les étapes du processus d'évaluation et l'élaboration du rapport d'évaluation.

» L'évaluation, l'auto évaluation et la définition d'une stratégie d'amélioration continue de la qualité

» La mise en oeuvre du plan d'action et le management qualité

Stratégie opérationnelle et modalités d'organisation des moyens et des ressources.

Le pilotage et le suivi du plan d'action : méthodes et outils.

Le management de la qualité et l'accompagnement aux évolutions attendues.

L'évaluation du plan d'action et la valorisation de ses résultats.

La communication interne et externe autour de la démarche qualité.

1
 JOUR

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES DANS LES ESSMS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous les professionnels des secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Au regard des évolutions du secteur et du nouveau cadre évaluatif de l'HAS concernant les ESSMS, les changements organisationnels sont désormais de plus en plus fréquents, et **en cohérence avec le principe de bientraitance, la culture de prévention et de gestion des risques est devenue un axe majeur du fonctionnement des établissements et services.**

Cette formation permet de cerner les fondements d'une démarche de gestion et de prévention des risques dans les secteurs social et médico-social, afin de **mettre en oeuvre des actions permettant d'intégrer cette démarche dans les situations quotidiennes de travail.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les obligations réglementaires en matière de gestion des risques dans les ESSMS.
- Connaître les outils et méthodes de gestion des risques en établissements et services médico- sociaux.
- Maîtriser les principes généraux de la prévention.
- Savoir mettre en oeuvre une démarche de prévention des risques professionnels.
- Définir une organisation interne permettant d'évaluer et suivre les risques afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

CONTENUS

» Notion de gestion des risques en établissements et services médico-sociaux (ESSMS)

Principes généraux de la prévention et obligations des ESSMS
 Définitions des notions de prévention et de risques professionnels
 Obligations et attentes réglementaires des ESSMS

» Rôle des acteurs de la prévention

» Piloter une démarche de prévention des risques professionnels

Évaluer les risques professionnels : quelle démarche mettre en place ?

» Méthode de gestion des risques à priori : la cartographie des risques et le DUERP

» La gestion des risques à posteriori

Système de signalement des événements indésirables
 Signalement des événements indésirables graves aux autorités de contrôle et de tarification
 Outils et méthode d'analyse des risques à posteriori

» Le suivi des risques

Le plan d'actions
 Le rôle des professionnels

» Analyse de situations de travail relatives à la gestion des risques professionnels

1
 JOUR

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous les professionnels des secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Au regard des importantes évolutions du secteur social et médico-social qui impactent les organisations, les situations de travail et le sens que chaque professionnel attribue à son travail, la prévention des risques psychosociaux est devenue une préoccupation majeure des ESSMS, de ses cadres dirigeants et intermédiaires. Pour agir en prévention, **il est aujourd'hui essentiel de comprendre ce que recouvre les RPS et de savoir les identifier pour mieux les prévenir.**

Cette formation permet de **clarifier la notion de RPS, le cadre légal et les facteurs de risques psychosociaux.** Elle permet également de repérer les leviers et outils qui permettent d'agir sur les causes et définir les actions à mettre en place.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir identifier les risques psychosociaux et leurs facteurs.
- Maîtriser la Réglementation juridique et le cadre légal des RPS.
- Identifier les situations d'exposition à des RPS.
- Comprendre l'intérêt d'une démarche de prévention et identifier des leviers de prévention possibles.
- Repérer les leviers et outils de prévention des RPS et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

CONTENUS

» Maîtriser les principes généraux de la prévention et connaître les obligations légales.

Définition : prévention, risques professionnels.
Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail.
Les acteurs de la prévention.

» Les RPS, de quoi parle-t-on ?

Une définition des risques psychosociaux : une famille de risques multi-factoriels.
Les besoins psychosociaux de l'homme au travail.
Le mécanisme des troubles psychosociaux.

» Modèles de mesure et d'analyse des RPS.

Le rapport GOLLAC : les 6 facteurs de risques identifiés.
Le modèle contrainte ressource régulation (C2R) de l'ANACT.

» Évaluer et prévenir les risques psychosociaux.

Identifier ces risques dans un contexte de travail réel.
Analyser les facteurs de risques.
Formuler des préconisations pour agir sur ces facteurs.
Envisager l'évaluation de ce plan d'action.

1
 JOUR

LE DUERP: EVOLUTIONS LÉGALES, ENJEUX ET PRATIQUES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous les professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est une **obligation légale pour tout établissement soumis au code du travail**.

Le Décret du 18 mars 2022 entré en vigueur le 31 mars, fait l'objet de nouvelles dispositions réglementaires concernant le document unique. Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux sont également concernés par cette mesure.

Aujourd'hui **l'absence de mise à jour du DUERP met en jeu la responsabilité de l'employeur**. Il est passible d'une amende et s'expose à devoir, sous astreinte, régulariser la situation. Un DUERP insuffisant constitue, en outre, un manquement de l'employeur susceptible d'engager sa responsabilité pénale en cas d'accident.

Cette formation permet de **s'approprier les nouvelles obligations réglementaires et de cerner les enjeux et ses impacts sur les pratiques** afin de concevoir et mettre à jour régulièrement le DUERP et mettre en place une dynamique continue d'évaluation des risques professionnels.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Impliquer les professionnels dans la gestion et prévention des risques professionnels.
- Réaliser l'évaluation des risques professionnels et rédiger le document unique.
- Apporter les connaissances de base et méthodes indispensables pour participer au diagnostic sécurité de l'entreprise et proposer des mesures de prévention adaptées

CONTENUS

- » **Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels**
 Le contexte juridique et réglementaire.
 Les notions : danger, risque, événement dangereux, dommage...
 Les objectifs d'une évaluation des risques santé-sécurité.
- » **Mettre en oeuvre l'évaluation des risques**
 Préparer la démarche : Identifier, analyser, évaluer les risques /observations sur le terrain : Identifier les différents dangers et les risques.
 Estimer et hiérarchiser les risques : évaluation de la gravité et de la fréquence et/ou probabilité d'apparition du danger.
 Le cas particulier des risques psychosociaux.
 Réaliser une cartographie des risques.
- » **Rédiger son Document Unique et son programme de prévention**
 Rédiger le D.U. de façon simple, claire.
- » **Développer une culture de prévention et de gestion des risques**
 Planifier le suivi des actions décidées.
 Feedback et rappel des outils d'analyse d'une situation.
 Rendre chacun acteur de la prévention et gestion des risques.
 L'importance de la communication autour du sens des actions à mener.

2
JOURS

DÉPLOYER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Encadrants, coordinateurs, référents qualité, représentants du personnel du secteur social, médico-social ou de l'ESS.

PRÉ-REQUIS

sans

TARIF

nous consulter

ENJEUX

Démarche qualité et RBPP invitent à explorer les modalités d'amélioration de la vie en ESSMS. La notion de QVTC - Qualité de vie et condition de travail - vise à soutenir la santé et l'efficacité des professionnels et contribue à la stabilité du fonctionnement des organisations et collectifs de travail.

La formation aborde **la question des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail, ainsi que la démarche méthodologique à adopter en contexte pour soutenir une démarche pérenne**. Celle-ci s'inscrit dans une logique de prévention des fonctionnements et modes organisationnels susceptibles de fragiliser les professionnels mais aussi dans l'élaboration du "travailler ensemble" soutenu par la qualité du dialogue social.

Cette formation permet de **cerner le champ de la QVCT dans les secteurs médico-social et social**, afin de mettre en œuvre les actions permettant d'intégrer cette problématique dans les situations quotidiennes de travail.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les concepts actuels qui gravitent autour de la santé au travail : qualité de vie au travail, bien-être au travail, risques psychosociaux, accomplissement personnel etc.
- Repérer les facteurs de risque inhérents au travail et notamment à l'activité des établissements sociaux et médico-sociaux.
- Appréhender des démarches et des outils de dépistage, d'évaluation et de prévention des RPS.
- Acquérir des outils et connaissances opérationnels sur la démarche QVTC proposée par l'ANACT.
- S'initier au recueil des données pour la réalisation d'un diagnostic QVTC.
- Développer une réflexion sur l'application de cette démarche dans son organisation de travail.

CONTENUS

» Introduction à la santé au travail : aspects réglementaires et cadre législatif

Évolution des concepts autour de la santé au travail : transformation profonde et/ou effet de mode?

Différences, convergences et complémentarités des notions de "bien-être au travail", de la "qualité de vie au travail" et des "risques psychosociaux".

» Les RPS et le secteur social et médico-social

Évolution socio-économique et enjeux au travail.

Les exigences du travail et son organisation; le management et les relations au travail. Les transformations du travail, les valeurs et attentes des salariés.

» Les modes d'action

Les axes de prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Les méthodologies et outils : quels indicateurs d'alerte? Comment réaliser une cartographie des risques psychosociaux? Quelles actions pour prévenir/réduire les facteurs de RPS?

» Présentation globale de la démarche QVT de l'ANACT : les 4 grandes étapes, leurs objectifs.

» Réalisation d'un diagnostic et définition des indicateurs : présentation des outils, analyse des données sociales, outils de pilotage, indicateurs complémentaires.

» Déploiement de la démarche et définition des objectifs : présentation d'exemples de déploiement d'une démarche de QVT et d'accompagnement de projet de transformation : réussites, difficultés, questionnements.

1/2
JOURS

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Dirigeants, responsables, chefs de services, coordinateurs, référents qualité, équipes ressources humaines, professionnels.

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les dernières évolutions du cadre légal de 2019 en matière de harcèlement sont venues renforcer la **prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel** et le sexisme au travail.

Cette formation vise à **accompagner les ESSMS dans l'appropriation de leurs obligations à ce sujet**. Elle permet d'acquérir les connaissances réglementaires, d'appréhender **les étapes d'accompagnement et de signalement** des faits liés à ces comportements

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les différentes formes de violences sexistes et sexuelles et leurs conséquences.
- Identifier les situations et les mécanismes du sexisme et du harcèlement sexuel dans les comportements et les discours.
- Prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir.
- S'approprier les enjeux de la fonction de Référent harcèlement sexuel, ses contours et ses limites.
- Maîtriser le cadre juridique en matière de prévention du harcèlement sexuel (moyens d'action et prérogatives).
- Mettre en oeuvre des dispositifs et outils de prévention.

CONTENUS

» Les différentes formes de violences sexistes et sexuelles

Définition du Harcèlement Sexuel (HS), reconnaître le HS au travail, reconnaître les agissements sexistes.

Cadre légal du harcèlement sexuel et de l'agissement sexiste.

Zoom sur la jurisprudence.

» Le référent harcèlement sexuel : de qui s'agit-il ?

Ses prérogatives, ses complémentarités avec le référent CSE et la personne compétente en Protection et Prévention des Risques Professionnels.

La fiche de mission et le périmètre d'action du référent.

La communication interne pour valoriser son rôle de référent.

» La prévention du harcèlement

Les différents acteurs internes et externes.

Focus sur l'Employeur, sur le CSE / la CSSCT, sur le Référent.

» La gestion des signalements et les alertes

Identification des situations à risques.

Réagir à une situation de harcèlement : faits, écrits et témoignages, écoute, questionnaire, compréhension de la situation, confidentialité etc.

Le mode opératoire à adopter.

La procédure d'alerte et le droit de retrait, la phase contentieuse.

FORMATION

**MANAGEMENT
ET FONCTION
D'ENCADREMENT**

2
JOURS

APPRÉHENDER SA FONCTION DE MANAGEMENT : ENJEUX, PRATIQUES ET POSTURES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Cadres des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La fonction d'encadrement est soumise à **des prescriptions et des attentes provenant d'une part de l'échelon supérieur et d'autre part de professionnels à encadrer**. Cette position d'autorité s'exerce au travers d'une légitimité assurée par la référence au cadre symbolique constitué par les textes légaux, les bonnes pratiques et le projet collectif.

Exercer une fonction d'encadrement implique donc de hiérarchiser les attentes et les références, d'identifier son environnement et le jeu des acteurs, d'incarner la fonction en situation duelle ou groupale, d'assumer l'autorité et non de jouer du pouvoir, de servir un projet.

Cette formation vise à **développer une approche réflexive de ses pratiques et à enrichir ses connaissances et compétences managériales au quotidien, dans une dynamique d'évolution.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la fonction d'encadrement et situer les repères nécessaires à l'exercice de sa mission (identité, responsabilité, légitimité, pouvoir et autorité).
- S'approprier les évolutions législatives du champ social et médico-social et identifier ses impacts sur les pratiques professionnelles afin d'ajuster ses postures d'encadrement.
- Appréhender les enjeux de transmission de l'information et de communication au service d'un cadre institutionnel contenant et cohérent.
- Envisager le développement de la compétence comme un support de management et de mobilisation professionnelle.
- Interroger son rôle et son positionnement de cadre.

CONTENUS

» Exercice de la fonction d'encadrement

Imaginaire institutionnel et inconscient collectif.

Cadre symbolique et légitimité de la fonction. Autorité et élaboration collective. Autorité conférée et relation de pouvoir.

» Comprendre la dynamique collective

Les étapes de construction d'une équipe, identité collective, valeurs partagées et cohésion d'équipe.

Relation d'interdépendance et mécanisme de reconnaissance.

Définition d'un projet commun.

» Délégation de responsabilité

Délégation de responsabilité et pluridisciplinarité.

L'articulation horizontale entre professionnels.

Délégation de responsabilité et rendre-compte.

Déléguer implique le partage de décision.

» Penser son métier d'encadrant

Place dans la communauté professionnelle (équipe de direction, équipes).

Cadre légal spécifique, évolutions législatives et nouveaux champs de responsabilité.

Organisation, communication et évaluation : donner sens au travail.

Motivation au travail et mobilisation des professionnels.

De la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail.

2
 JOURS

CONDUIRE LE CHANGEMENT DANS LES ESSMS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Encadrants des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'encadrement des ESSMS conduit les **changements relatifs aux évolutions légales**.

Cela implique de **formuler et évaluer les pratiques, garantir la bientraitance et un accompagnement personnalisé** dans une perspective inclusive de parcours au sein d'un dispositif ouvert.

Dans ce contexte, le cadre doit considérer une pluralité d'enjeux : **penser le changement sur le long terme** dans une perspective stratégique, **garder le pouvoir d'agir** au sein des contraintes, **dépasser les résistances** en suscitant la participation et la coopération interprofessionnelles, **assurer l'évolution des pratiques** en sollicitant les ressources des acteurs.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les missions d'encadrement et situer les repères nécessaires à l'exercice de sa fonction dans la conduite de changement (positionnement, pouvoir et responsabilités).
- Identifier les stratégies d'encadrement et d'accompagnement des équipes, en cohérence avec les enjeux du secteur.
- Conduire le changement dans les organisations en lien avec les mutations sociétales, les évolutions législatives et la transformation des pratiques professionnelles, dans une logique collaborative.

CONTENUS

- » Évolutions du secteur social et médico-social : transformations sociétales, nouvelles orientations des politiques sociales, impacts sur l'organisation et le fonctionnement des établissements et des services ainsi que sur les pratiques professionnelles.
- » Conduite du changement : processus en oeuvre, niveaux et types de changements et leurs impacts sur l'organisation de travail, adaptation/résistance au changement et dynamique d'équipe, changement individuel et collectif.
- » Définition, enjeux et champs de responsabilités de la fonction d'encadrement dans un contexte en mutation.
- » Outils, méthodes et postures favorisant la conduite du changement dans une organisation : enjeux et contexte, objectifs visés, moyens mis en oeuvre, interactions et dynamique de groupe, transmission d'informations et communication interne, développement du pouvoir d'agir.
- » Prise en compte des risques psychosociaux dans les conduites de changement

2
 JOURS

LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'EXERCICE DE SA FONCTION

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le secteur social et médico-social est aujourd'hui étroitement encadré par des **obligations légales et les conduites professionnelles sont soumises à responsabilité**.

Connaître ses responsabilités, évaluer les risques, se référer aux règles formulées, sont les conditions d'un exercice professionnel engagé et dynamique. Pour **favoriser l'initiative et garantir un accompagnement respectueux du droit des usagers**, il importe de connaître la loi, de formuler la responsabilité et les modalités préventives du risque.

Cette formation permet de **cerner les enjeux juridiques et pratiques de l'exercice professionnel** dans le cadre de ses fonctions afin d'éviter les fautes et améliorer la prise en charge des personnes accompagnées.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la notion de risque et de responsabilité professionnels dans leur dimension juridique (code du travail, responsabilité pénale et civile).
- Connaître les différentes responsabilités des établissements sociaux et médico-sociaux et de leurs encadrants.
- Identifier les risques encourus, les responsabilités afférentes à ces risques et les dispositions favorables à leur prévention.
- Définir les modalités de collaboration avec les familles et les partenaires, ainsi que les responsabilités respectives.

CONTENUS

- » Le cadre juridique : responsabilité professionnelle, responsabilité pénale, responsabilité civile.
- » La responsabilité comme capacité de prise de décision à partir des moyens nécessaires pour éclairer cette décision.
- » Autorisation, autorité reçue d'éduquer, d'accompagner, de soigner.
- » Principe de précaution et impuissance, obligation d'agir et évaluation.
- » Obligation de moyens et obligation de résultat, prestation et relation.
- » Examen des risques les plus communément courus.
- » Dispositions définissant et délimitant la responsabilité et la prévention des risques.
- » Rôle du CSE et des autres instances représentatives du personnel.
- » RBPP de l'ANESM/HAS.

2
 JOURS

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DANS UNE ORGANISATION APPRENANTE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le champ social et médico-social est traversé par **des enjeux qui viennent interroger la cohérence entre les moyens alloués à la mission des ESMSS et les objectifs attendus des professionnels**. Prescription du travail accrue, normativité des pratiques professionnelles, écart entre le travail prescrit et les conditions du travail réel, difficultés de recrutement, fonctionnement en mode dégradé, situations de crise sont autant de révélateurs qui interrogent le sens du travail.

Le développement des savoir-faire et des compétences et la notion d'organisation apprenante constitue un levier d'implication professionnelle et réinterroge **l'institution dans son identité collective** mais aussi dans sa **capacité à anticiper**.

Cette formation propose de **mettre en réflexion les enjeux du développement de compétences dans les organisations et d'en définir les modalités** afin que la motivation au travail permette d'élaborer des réponses adaptées aux besoins des personnes.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Développer des pratiques des professionnels et mettre en cohérence le sens au travail avec les objectifs de la mission.
- Organiser le développement des compétences : définir les enjeux de transmission et de partage des savoir-faire.
- Identifier ce qui est opérant en matière d'apprentissage dans le cadre existant et le mettre en perspective dans le fonctionnement.
- Développer une stratégie de développement de compétences en lien avec les évolutions du secteur et les besoins des publics.
- Développer une approche formative en situation de travail et soutenir un modèle d'organisation tourné vers l'innovation.

CONTENUS

» Élaborer ses pratiques professionnelles

Apprendre à mettre en mots sa pratique professionnelle et identifier les mécanismes d'implication.
 Mesurer les écarts de pratiques en lien avec les missions pour identifier ce qui fait sens au travail.
 Questionner les identités professionnelles et les spécificités.

» Développer les compétences professionnelles

Repérer les formes de compétences, repérer les savoir-faire.
 Identifier les besoins de développement de compétences.
 S'approprier un référentiel de compétences.
 Articuler l'expérience professionnelle et la qualification professionnelle.

» La notion d'apprentissage comme levier d'implication

Dimension clinique du travail : être sujet au travail en tant qu'apprenant.
 Dimension collective de l'apprentissage et ses enjeux.

» L'organisation et le développement de compétences : Enjeux organisationnels et stratégiques

Ancrage territorial et enjeux stratégiques.
 Valorisation et développement des spécificités.
 Prise en compte des évolutions législatives comme levier de projection.

2
 JOURS

TRAVAILLER EN RÉSEAU, PARTENARIAT ET ENJEUX STRATÉGIQUES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La dynamique de territoire et la transition inclusive influent les pratiques vers une meilleure prise en compte du travail en réseau et du **développement d'une collaboration partenariale de proximité avec les acteurs professionnels mais aussi les aidants et proches** de la personne accompagnée.

Cette formation permet aux cadres et coordinateurs de **repérer les ressources et les contraintes de l'environnement requis par l'accompagnement** du parcours de la personne, de situer les collaborations nécessaires, d'établir les modalités de concertation, de coopération et de distinction des responsabilités respectives.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des repères théoriques et pratiques sur le partenariat et la méthodologie de travail en réseau.
- Appréhender les enjeux du travail en réseau au regard des évolutions du secteur social et médico-social.
- Réfléchir aux modalités nécessaires à la mise en synergie des partenaires afin d'accompagner au mieux les usagers dans leurs parcours de vie.
- Identifier les réseaux nécessaires à développer selon les contextes d'intervention et les problématiques des personnes accompagnées.
- Initier les équipes au travail en réseau.

CONTENUS

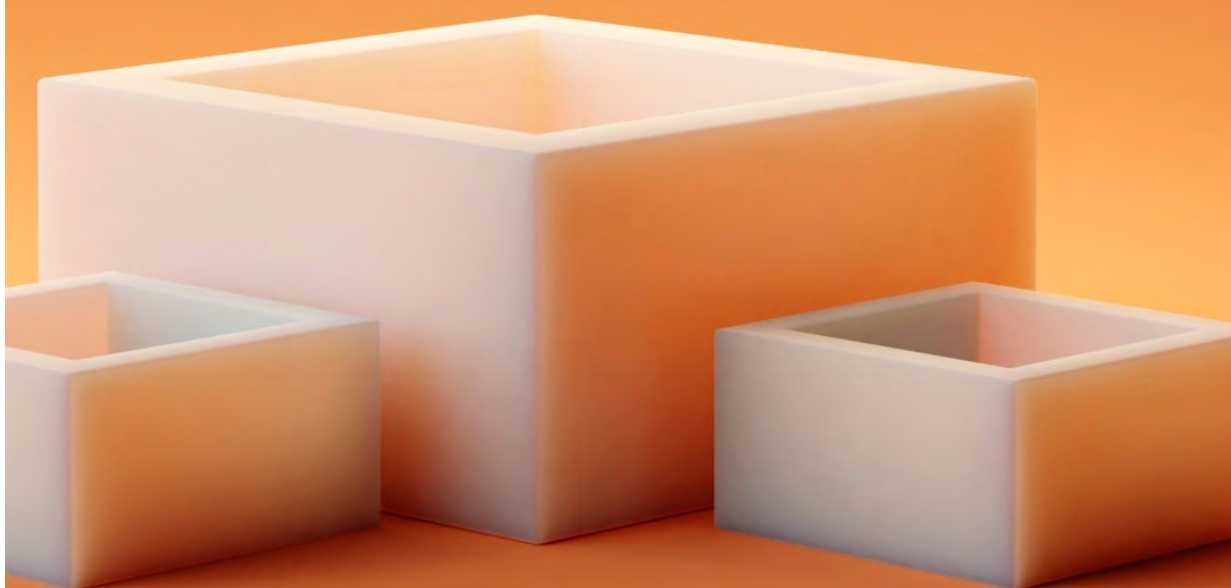
- » Cadre réglementaire du travail en réseau dans le domaine social et médico-social.
- » Définition du partenariat, ses composantes et ses principes, des différents niveaux de réseau (primaire et secondaire).
- » Les notions de collaboration, concertation et coopération dans une logique de parcours.
- » Le réseau comme préalable au partenariat et comme vecteur de développement.
- » Panorama des différentes formes de coopération et de réseaux.
- » Pratiques d'intervention en réseau (cartes réseaux).
- » Atouts et limites du partage des informations dans une dynamique partenariale, rappel du cadre législatif.
- » Stratégie et développement d'un réseau au service d'une dynamique institutionnelle en interne et vers l'externe.
- » Travail en réseau et appels à projet.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

DYNAMIQUE D'ÉQUIPE ET COLLECTIFS DE TRAVAIL



2/3
 JOURS

TRAVAILLER EN ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous les professionnels des secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'enjeu du travail pluridisciplinaire est de construire une vision partagée du projet de la personne accompagnée et plus globalement du projet institutionnel.

Il s'agit de permettre à chacun d'enrichir la réflexion d'équipe au travers la spécificité de sa fonction, de son professionnalisme et de ses savoirs être et savoir-faire. **Il s'agit de créer une dynamique qui oriente les professionnels vers un but commun**, de donner à chacun l'occasion de **mieux exprimer ses compétences**, pour créer un climat qui développe la motivation et la collaboration entre les professionnels afin de **faciliter la circulation de l'information et le parcours des personnes accompagnées**.

Cette formation propose aux professionnels de **s'interroger**, à partir de la singularité de leur contexte institutionnel, sur **le sens du faire équipe et les implications nécessaires afin de définir des pratiques partagées**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Se situer et se positionner dans une équipe de travail pluridisciplinaire.
- Appréhender le travail en équipe et les implications pour les professionnels.
- Questionner les relations entre les professionnels et développer des pratiques facilitant le travail d'équipe.
- Définir des modalités de communication, d'action et d'intelligence collective.
- Identifier des outils et supports concrets pour penser et activer des dynamiques propices au « faire équipe » dans une logique pluri-disciplinaire.

CONTENUS

» Définition de l'équipe dans un cadre professionnel

Nature, rôle et fonctionnement d'une équipe.
Projet commun et identité collective.

» Relations entre les membres d'un collectif de travail

Interdépendances et logiques d'appartenance des acteurs.
Étapes de développement d'une équipe et la notion de dynamique de groupe.
Facteurs favorisant l'évolution du collectif.

» Pratiques professionnelles et pluridisciplinarité

Approches pluridisciplinaires des professionnels et de l'institution envers la personne accompagnée.
Facteurs de mobilisation positive et organisation du travail.
Mécanismes de reconnaissance et relations d'interdépendance.
Principes de l'intelligence collective et modalités de prise de décision.

2
 JOURS

COHÉSION ET TRAVAIL D'ÉQUIPE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous les professionnels des secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Les évolutions et les dynamiques du secteur social et médico-social impactent les organisations et les équipes dans différentes dimensions de leur réalité au travail et viennent **réinterroger les logiques collectives d'accompagnement des publics**.

Travailler en équipe est une nécessité et la coopération de ses membres garantit la cohésion, la cohérence et la continuité des interventions.

Cela implique **des compétences collaboratives, réflexives et organisationnelles** qui nécessitent d'être étayées, voire renouvelées, au fil de l'exercice professionnel.

Cette formation propose aux participants **un espace de réflexion pour penser les différentes dimensions favorisant la cohésion de leur équipe et pour analyser comment se nouent et s'articulent les liens entre ses membres au bénéfice des parcours des personnes accueillies et accompagnées.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les éléments constitutifs et les ressorts du « faire équipe ».
- Penser sa dynamique d'équipe, en repérer les atouts et identifier les freins à sa cohésion.
- Définir des pratiques partagées pour faciliter et/ou renforcer le travail d'équipe.
- Améliorer la communication et la régulation des tensions au sein de l'équipe.
- Renforcer les aptitudes de régulation fonctionnelle et de responsabilité partagée afin de se doter des capacités d'action collective.

CONTENUS

» Conditions de travail d'équipe

Représentations et attentes des participants à l'égard du travail d'équipe.
 Approche psychosociologique de la dynamique de groupe.
 Interdépendances et logiques d'actions des acteurs (individus ou groupe) dans les organisations de travail.
 Analyse du fonctionnement du collectif de travail : enjeux, place, rôle, leadership.

» La construction d'un cadre de référence commun

Missions, valeurs et principes d'intervention.
 La communication au sein de l'équipe
 Circulation et transmission de l'information, principes fondamentaux de la communication interpersonnelle, expression des désaccords et des tensions / conflictualité et assertivité.

» Conception de modalités de coopération et de régulation favorables à la cohésion

Élaboration de pratiques partagées : de la pluridisciplinarité à l'interdisciplinarité.

2
 JOURS

ASSOCIER LES SERVICES GÉNÉRAUX ET ADMINISTRATIFS AUX MISSIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Personnels administratifs, logistiques, d'entretien et de restauration

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Les personnels des services généraux et administratifs d'un établissement ne constituent pas seulement des appuis à la mise en oeuvre des actions pédagogiques et éducatives, mais **sont des acteurs à part entière du fait de leurs interventions auprès des publics accompagnés mais aussi des partenaires.**

La formation proposée invite à **définir à partir du quotidien quelles sont les interventions à caractère éducatif des personnels** des services généraux et administratives en concertation avec les personnels encadrants.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Définir le rôle éducatif des personnels des services généraux et administratifs dans le cadre de la mission.
- Appréhender le cadre légal et les orientations législatives qui encadrent et définissent les missions de l'établissement ou service.
- Établir les spécificités de leurs actions par rapport à celles des personnels éducatifs/ accompagnants.
- Définir des règles de conduite et de positionnement professionnel.
- Soutenir le travail en équipe et les modes de coopération interprofessionnels.

CONTENUS

- » Attendus et esprit des évolutions législatives relatifs à la mission.
- » Symbolique des fonctions des services généraux et administratifs en établissement d'éducation spécialisée.
- » Champs d'autonomie et de responsabilité des personnels des services généraux et administratifs.
- » Compétences nécessaires, la place énoncée dans le projet d'établissement, le positionnement professionnel.
- » Connaissance du public : besoins et problématiques.
- » Inscription dans le travail d'équipe autour du projet personnalisé d'accompagnement.
- » Écoute des usagers : un équilibre entre proximité et distanciation.
- » Formulation de la contribution à la mission: engagement de qualité, participation directe ou indirecte à l'accompagnement du public.
- » Détermination des liaisons fonctionnelles, interdépendances, modalités de coopération et recours.

2
 JOURS

CONCEVOIR ET CONDUIRE DES PROJETS DANS UNE LOGIQUE PARTICIPATIVE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Référent qualité, cadre, ou tout professionnel en charge d'une équipe, d'un projet, de groupes de travail. Secteur social, médico-social, ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Cadres, coordinateurs et référents élaborent des projets résolument participatifs avec les membres d'une équipe ou d'une commission ad hoc, des partenaires, des personnes accompagnées.

Échanger, diagnostiquer, préconiser, décider, requièrent de la méthodologie, des techniques d'animation, une posture d'écoute bienveillante, un esprit de synthèse qui structure et prenne en compte la complexité des problèmes à traiter. Le rôle s'apprend, la responsabilité s'acquiert, par la mise en exercice.

Cette formation permet d'appréhender les enjeux, postures et savoirs faire nécessaires pour renforcer l'aspect participatif des projets et groupes de travail en place ou à venir.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les enjeux relatifs à la mise en place des projets collectifs et de groupes de travail au sein des services et établissements.
- S'approprier les différentes approches théoriques et méthodologiques en lien avec une démarche projet.
- Repérer les différents niveaux de participation et d'implication afin de définir les modalités de travail des équipes projets, selon les objectifs visés.
- Identifier et développer les postures et compétences liées à la mobilisation et à l'animation de groupes de travail.

CONTENUS

» Les étapes de construction d'un projet participatif

Contexte, finalités et buts à atteindre, moyens mobilisés et mobilisables, freins et ressources, évaluation des actions.

» La constitution d'une équipe projet et/ou de groupes de travail

Définition des rôles et fonctions de chacun et des règles de fonctionnement du collectif constitué.

» Les outils, méthodes et postures favorisant l'animation d'un collectif de travail

Préparation et animation des rencontres, déterminations des objectifs, interactions et dynamique de groupe, supports et outils de pilotage, soutien de la motivation et de l'implication des acteurs.

» Les niveaux d'action de la participation et leur prise en compte dans une démarche projet

De la transmission d'information à la co-construction.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

COMMUNICATION ET POSTURES PROFESSIONNELLES

2
 JOURS

TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE DISTANCE ET IMPLICATION DANS LA RELATION D'ACCOMPAGNEMENT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'engagement relationnel est une nécessité clinique et une posture socio-politique, il importe donc pour le professionnel du secteur social et médico-social, de **former une conception de son investissement professionnel**.

C'est ce qui lui permet d'**agir avec conviction et de se situer éthiquement** au regard des prescriptions de pratiques que comporte l'exercice de sa mission.

L'accompagnement de personnes en situation de vulnérabilité amène les professionnels à s'impliquer, parfois fortement, dans la relation.

Comment **se positionner en tant que professionnel dans la recherche de sa bonne posture, entre implication, neutralité et distanciation**.

Cette formation a pour objectif de proposer aux professionnels d'**appréhender collectivement les enjeux de la relation d'accompagnement**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des connaissances issues de différentes approches théoriques en sciences humaines sur les mécanismes de la relation d'aide.
- Acquérir en collectif de pairs une compréhension des enjeux liés à sa propre posture dans la relation d'accompagnement.
- Identifier les ressources dans son environnement de travail pour soutenir un cadre relationnel contenant et clarifier sa posture éthique.

CONTENUS

» Les mécanismes de la relation d'aide

Apports des sciences humaines dans la définition de la relation d'aide : l'étayage, l'attachement, le transfert et contre-transfert, projection, identification.

Observation par l'analyse du langage corporel : attitude, regard, silence...

Techniques de l'écoute active permettant de capter les signaux faibles et les émotions cachées : questionnement et reformulations.

» Comprendre son implication pour définir sa posture professionnelle

Mécanismes liés à l'investissement, confiance, congruence, rapport au cadre et limites.

Dimension collective de l'accompagnement : complémentarités, fonction tiers, pluridisciplinarité, autorité.

» Définir une éthique de la relation

Neutralité, implication, distanciation, objectivité et réflexivité.

Déontologie, cadre normatif, dissymétrie de la relation, altérité et empathie : justesse et postures professionnelles.

Éthique de la confidentialité et contenance du cadre relationnel : devoir de discrétion et partage d'information à caractère secret.

2
 JOURS

CONDUITE D'ENTRETIEN ET POSTURES PROFESSIONNELLES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement d'adultes et d'adolescents en situation de handicap quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La conduite d'entretien est au cœur des pratiques d'accompagnement des professionnels du secteur social et médico-social. Si elle peut s'exercer dans des contextes variés et avec des interlocuteurs différents, elle ne s'improvise pas et suppose de **développer des compétences à la fois techniques et relationnelles**.

Cette formation vise ainsi à permettre aux professionnels de **construire des repères méthodologiques et posturaux** afin de **mieux appréhender les enjeux et la dynamique relationnelle d'une situation d'entretien** et d'inscrire leurs pratiques dans le respect des place, rôle et statut de chacun.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les enjeux et les finalités de la conduite d'entretien.
- Acquérir des outils méthodologiques pour préparer et mener un entretien.
- Développer une attitude favorable à la création d'une relation de confiance.
- Savoir s'adapter à ses interlocuteurs et aux objectifs de l'entretien.
- Enrichir ses habilités de communication et développer ses capacités d'écoute.

CONTENUS

- » Éléments de définition et typologie de l'entretien.
- » Enjeux de la conduite d'entretien : objectifs, place, rôle et statut des protagonistes.
- » Structuration de l'entretien : étapes, préparation, cadre et modalités d'intervention.
- » Analyse de ses postures professionnelles et des effets perlocutoires du langage.
- » Les principes de la communication interpersonnelle.
- » Les apports de Carl Rogers : empathie et congruence / écoute active et reformulation.
- » Les notions d'attitudes de porter.

2/3
 JOURS

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE ET MANAGEMENT D'ÉQUIPE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Dirigeants, responsables, chefs de services, coordinateurs du secteur social, médico-social et de l'ESS.

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Au regard des transformations du secteur les dirigeants, cadres et coordinateurs rencontrent de multiples situations qui viennent les solliciter et les mobiliser sur **le champ de la communication et de la relation interpersonnelle**, aussi bien avec les équipes, la hiérarchie, les personnes accompagnées qu'avec les autorités de tarification et de contrôle et autres partenaires externes.

Développer des compétences et affiner ses postures professionnelles dans ce domaine sont devenus aujourd'hui indispensables pour renforcer la cohésion et la coopération interne et externe, soutenir l'engagement et la dynamique individuelle et collective ainsi que pour **entretenir un climat social de qualité**.

La formation vise à **soutenir les dirigeants, cadres et coordinateurs dans leur mission** en leur permettant de mieux **appréhender les interactions et jeux relationnels dans lesquels ils sont pris** dans l'exercice de leur fonction de management.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Renforcer ses aptitudes relationnelles en situation professionnelle et développer une communication cohérente avec sa vision de la fonction de management.
- S'approprier les présupposés et fondamentaux de la communication interpersonnelle.
- Mieux appréhender les interactions en jeu dans les relations d'accompagnement, de coordination et d'encadrement afin d'adapter sa posture managériale à la réalité et enjeux des situations rencontrées.
- Soutenir des relations et interactions constructives, favorisant l'expression, la coopération et la cohésion.

CONTENUS

» Les bases de la communication interpersonnelle

Les fondamentaux de la communication verbale et non verbale.
 Différentes approches de la communication interpersonnelle : PNL, CNV, AT.
 La prise en compte de l'autre et de son cadre de référence.

» La posture de management, la communication et la dynamique d'équipe

La communication dans un collectif de travail (relations symétriques/asymétriques, feedback, dynamique de groupe, phénomène de bouc émissaire, enjeux de pouvoir etc.).
 Les mécanismes relationnels en jeu en situation professionnelle et identification des éléments constructifs et contreproductifs.
 Les pièges et distorsions qui favorisent les dysfonctionnements.

» La posture de management selon le contexte et la réalité des situations de travail rencontrées

La pratique du feedback, formuler des demandes claires, savoir dire non et gérer les objections de façon constructive.
 La « qualité de la communication » et la « qualité du management ».
 Analyse de situations rencontrées par les participants afin de questionner les pratiques à l'œuvre et ajuster sa posture aux enjeux des situations rencontrées.

2/3
 JOURS

COMMUNICATION INTERPERSONNELLE ET POSTURE D'ACCOMPAGNEMENT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS.

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La communication interpersonnelle est au cœur de la relation d'accompagnement des publics vulnérables. À l'heure où **les situations de tension et de violence deviennent de plus en plus fréquentes dans les ESSMS**, il devient important pour les professionnels de renforcer leurs compétences et d'affirmer leurs postures professionnelles dans ce domaine pour **mieux entrer en relation et mieux appréhender la situation spécifique de chaque personne accompagnée**.

La formation vise à soutenir les professionnels dans leur mission en leur permettant de **mieux appréhender les interactions et jeux relationnels dans lesquels ils sont pris** dans l'exercice de leur fonction d'accompagnement.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Renforcer ses aptitudes relationnelles en situation professionnelle et développer une communication cohérente avec sa vision de la fonction d'accompagnement.
- S'approprier les présupposés et fondamentaux de la communication interpersonnelle.
- Mieux appréhender les interactions en jeu dans la relation d'accompagnement afin d'adapter sa posture et ses pratiques aux enjeux et réalités des situations rencontrées.
- Soutenir des relations et interactions constructives, favorisant l'expression, la participation et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

CONTENUS

» Les bases de la communication interpersonnelle

Les fondamentaux de la communication verbale et non verbale.
 Différentes approches de la communication interpersonnelle : PNL, CNV, AT.
 La prise en compte de l'autre et de son cadre de référence.

» La posture accompagnant / accompagné

L'écoute active et la posture d'accompagnement.
 Les relations symétriques/asymétriques dans la relation d'accompagnement.
 Les mécanismes relationnels en jeu dans la relation d'accompagnement et identification des éléments constructifs et contreproductifs.
 Les pièges et distorsions qui favorisent les dysfonctionnements.

» La posture d'accompagnement selon le contexte et la réalité des situations de travail rencontrées.

La pratique du feedback, formuler des demandes claires, savoir dire non et gérer les situations de tension de façon constructive.
 La « qualité de la communication » et la « qualité de l'accompagnement ».
 Analyse de situations rencontrées par les participants afin de questionner les pratiques à l'œuvre et ajuster sa posture aux enjeux des situations rencontrées.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

**LES
INCONTOURNABLES
POUR SOUTENIR
LES PRATIQUES
D'ACCOMPAGNEMENT**

2
JOURS

PRÉVENIR LA MALTRAITANCE, ÉLABORER UN ENVIRONNEMENT BIENTRAITANT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La bientraitance est une exigence sociale issue de la loi du 2 janvier 2002, réaffirmée par le plan ministériel du 14 mars 2007 et développée au travers des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM.

Pour contribuer à la bientraitance, le professionnel doit apprendre à évaluer le caractère maltraitant d'un acte ou d'une situation.

Il lui faut conjointement appréhender la conduite requise à l'intention de sa hiérarchie, ses collègues, la victime, la famille et des autorités judiciaires.

Les recommandations de bonnes pratiques constitueront de leur côté le support de pratiques bientraitantes et des compétences qui en découlent.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'approprier les concepts de maltraitance et de bientraitance et leur cadre juridique.
- Analyser ses pratiques et savoir identifier les situations de maltraitance ordinaire (dans ses dimensions individuelle, collective et organisationnelle).
- Réfléchir et se familiariser aux outils de prévention des risques de maltraitance.
- Connaître les recommandations actuelles des pouvoirs publics et s'appuyer sur des principes éthiques d'intervention pour développer une culture de la bientraitance.

CONTENUS

- » Définition des concepts de maltraitance et de bientraitance / Cadre législatif et réglementaire.
- » Signalement et traitement des actes de maltraitance.
- » Démarche de prévention : de l'identification au traitement des risques de maltraitance / les notions de « risques » et de « facteurs de risques ».
- » Positionnement éthique et responsabilité professionnelles : repères déontologiques pour un accompagnement bientraitant.
- » Principes et dispositions institutionnels favorables à une culture de la bientraitance (individuels, collectifs et institutionnels).

2
JOURS

CONCEVOIR ET METTRE EN OEUVRE LA DÉMARCHE DE PROJET PERSONNALISÉ

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Le projet personnalisé d'accompagnement est au cœur de la mission des ESSMS. Constitué comme **un droit, dédié aux besoins et aux attentes de la personne accompagnée, il requiert une approche interdisciplinaire, s'élabore en concertation avec l'utilisateur ou/et son représentant légal, est évalué et renouvelé annuellement.**

Chaque professionnel doit appréhender les étapes de la constitution du projet personnalisé : recueil d'observations et d'attentes, mise en commun interdisciplinaire, élaboration d'hypothèses, recherche des besoins humains à soutenir.

Cette formation a pour visée de permettre aux participants d'**appréhender les principes et étapes nécessaires à toute démarche de projet personnalisé** et d'en définir les modalités d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître le cadre légal de la démarche de projet personnalisé et appréhender ses enjeux.
- S'approprier les notions de projet, de participation et d'inclusion.
- Développer une démarche de projet personnalisé : étapes et principes d'intervention.
- Appréhender la dimension interdisciplinaire de l'élaboration d'un projet personnalisé.

CONTENUS

» Le cadre légal et l'esprit des lois

Attendus des lois : « accompagnement » VS « prise en charge ».

Conceptualisation de la notion de participation : la co-construction du projet personnalisé / enjeux et éthique.

» La démarche de projet personnalisé

Étapes de la démarche tout au long du parcours de la personne.

Clarification des notions de « besoins », « ressources » et « attentes ».

Construction d'une trame d'observation.

Préparation et déroulement de la réunion de « synthèse » ou « de projet ».

Évaluation du projet : les mesures de l'effectivité et de la pertinence.

» Le rôle du référent ou coordinateur de projet

Fonctions et compétences, spécificités institutionnelles, périmètres de responsabilité.

» Le projet personnalisé d'accompagnement : un objectif relatif à la personnalisation de l'accompagnement

Le couple besoins/prestations, la différenciation entre « besoins pour » et besoins humains, la distinction entre finalité et objectif, le terme de « promotion » comme trait d'union.

2
JOURS

TRAVAILLER AVEC LES PARENTS ET SOUTENIR LA PARENTALITÉ

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Personnel éducatif, paramédical, médical chargé de l'accompagnement d'enfants et d'adolescents en établissement et service médico-social

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La loi du 2 janvier 2002 a rappelé la place centrale de l'utilisateur et donc des parents dans tout processus d'éducation spécialisée. Pour autant, rencontrer et travailler avec les parents de l'enfant dont on soutient le développement n'est simple pour aucun professionnel.

Comment permettre à ces parents de vivre leur parentalité et d'assurer leur rôle éducatif ?

Comment éduquer de son côté et avec ces parents ? Comment accompagner l'enfant sans invalider les parents, se substituer à eux ou bien encore risquer de les enfermer dans une dépendance relationnelle ?

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les problématiques en jeu dans la collaboration avec les parents. Penser l'accompagnement de/avec la famille à partir de points de repère théoriques.
- Analyser la place respective des parents et des professionnels dans un processus de coéducation.
- Définir le cadre et le dispositif de travail avec les parents au regard des enjeux identifiés et du contexte institutionnel.

CONTENUS

- » Impacts du cadre légal sur la place des familles dans le projet d'établissement (cadre institutionnel et principes d'intervention).
- » Distinction entre accompagnement relatif au handicap et accompagnement relatif à la protection de l'enfance.
- » Analyse du positionnement professionnel dans la relation à l'enfant et à ses parents.
- » Repères théoriques pour penser l'accompagnement de/avec la famille : niveaux de parentalité de Didier Houzel (exercice, expérience et pratique) / Suppléance vs substitution / La famille comme ensemble organisé (approche systémique).
- » Collaboration avec les parents : modalités d'intervention, soutien à la parentalité et coéducation.

2
JOURS

SOUTENIR LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les évolutions législatives et sociales ont soulevé de nouveaux questionnements autour du **pouvoir d'agir des personnes** de la simple information aux pratiques de co- construction.

Cette notion est venue **interroger les droits, la place et les modalités de l'accompagnement des personnes, ainsi que les pratiques et les postures professionnelles à leur égard.**

Cette formation propose de **préciser ces différents niveaux d'implication au regard des objectifs recherchés, de questionner leur impact sur le pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de définir les conditions et modalités concrètes de mise en oeuvre** tant sur un plan individuel que collectif.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender le sens et les enjeux des pratiques d'intervention participatives, leur évolution, et les problématiques qu'elles soulèvent.
- S'approprier les différentes approches relatives au « pouvoir d'agir » permettant de construire des stratégies d'actions individuelles et collectives.
- Identifier et développer les postures et compétences liées à la mobilisation et à l'implication des publics accompagnés dans une perspective d'autonomisation.

CONTENUS

- » Cadre légal et recommandations de bonnes pratiques relatives à la participation des publics : évolutions législatives, droits des usagers, consentement éclairé.
- » Définitions des notions et concepts relatifs au pouvoir d'agir et leur pertinence au regard des évolutions législatives et sociétales : implication, autonomisation, citoyenneté, autodétermination, conscientisation et engagement.
- » Approche socio-historique des mouvements et actions soutenant le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.
- » Notions de pouvoir et de domination, relations symétriques et asymétriques, responsabilisation et engagement.
- » Outils, méthodes et postures favorisant le pouvoir d'agir.
- » Expériences visant l'implication et la mobilisation des publics en fonction de leur singularité et stratégies d'actions : analyses, enseignements, ressources et freins.

2
JOURS

CONCEVOIR DES ACTIONS COLLECTIVES POUR SOUTENIR LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels des secteurs social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les actions collectives prennent aujourd'hui des formes diverses selon les lieux et territoires d'intervention : information collective, travail social avec les groupes, animation, travail en réseau autour de projets spécifiques.

Celles-ci sont complémentaires aux interventions individuelles pour ce qu'elles permettent une **restauration de l'image de soi, une dynamisation de la vie sociale, un renforcement du pouvoir d'agir des publics accompagnés**. Si elles se construisent au travers de cadres méthodologiques spécifiques, **elles s'appuient tout autant sur les savoirs d'action que les professionnels se construisent au fil de leur expérience**, en lien avec la spécificité des besoins des publics qu'ils accompagnent.

Cette formation permet d'**appréhender les enjeux, postures et savoir-faire nécessaires à la mise en place de projets collectifs** avec les personnes accompagnées.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender le sens et les enjeux des pratiques d'interventions collectives, leur évolution, et les problématiques qu'elles soulèvent.
- S'approprier les différentes approches théoriques relatives aux interventions collectives permettant de développer des actions avec les publics accompagnés.
- Repérer les différents niveaux de la notion de participation et définir les modalités de mise en oeuvre d'une action collective coconstruite avec les personnes accompagnées.
- Identifier et développer les postures et compétences liées à la mobilisation et à l'implication des publics accompagnés dans une perspective d'autonomisation.

CONTENUS

- » Appréhender le sens et les enjeux des pratiques d'interventions collectives, leur évolution, et les problématiques qu'elles soulèvent.
- » S'approprier les différentes approches théoriques relatives aux interventions collectives permettant de développer des actions avec les publics accompagnés.
- » Repérer les différents niveaux de la notion de participation et définir les modalités de mise en oeuvre d'une action collective coconstruite avec les personnes accompagnées.
- » Identifier et développer les postures et compétences liées à la mobilisation et à l'implication des publics accompagnés dans une perspective d'autonomisation.

2
JOURS

DÉFINIR SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU DOMICILE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels des secteurs social, médico-social intervenant à domicile

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

L'intervention à domicile est devenue une modalité de travail incontournable pour de nombreux services et établissements destinés à accompagner des enfants ou des adultes en situation de vulnérabilité.

Elle suscite chez les professionnels de nombreux questionnements quant à leur positionnement à l'égard des personnes accompagnées et aux enjeux relationnels que soulève cette pratique (ce qui se joue pour chacun des acteurs).

Il apparaît alors nécessaire d'engager une réflexion sur les différentes dimensions qui la constituent, au regard du public accompagné et du cadre institutionnel dans lequel elle s'inscrit.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les problématiques en jeu dans l'intervention à domicile en fonction du public concerné (handicap, action sociale et éducative, protection de l'enfance, gérontologie).
- Définir le cadre d'intervention et dégager des principes d'action soutenant la pratique professionnelle et son inscription dans les objectifs à atteindre.
- Clarifier son rôle et adapter sa posture professionnelle relativement au cadre d'intervention et aux objectifs visés.

CONTENUS

- » Les spécificités de l'intervention à domicile : les notions de « domicile » et « d'intimité ».
- » Les fonctions du « chez soi » dans un ensemble complexe du « savoir-habiter ».
- » La famille comme ensemble organisé : dynamique familiale et mode de communication. La fonction du domicile et la façon d'habiter comme outil de compréhension.
- » Le projet d'établissement ou de service : cadre institutionnel et principes d'intervention. Les modalités d'intervention : mandat, objectifs, organisation, rôle de l'intervenant. L'analyse du positionnement professionnel : posture, ressources et limites.

2
JOURS

COMPRENDRE ET RÉGULER LES PHÉNOMÈNES DE VIOLENCE ET D'AGRESSIVITÉ ET NOTION D'AUTORITÉ

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels des secteurs social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Dans l'exercice de leur mission, les professionnels sont confrontés à des phénomènes de violence et d'agressivité qui traduisent des réalités diverses : **attitudes agressives voire violentes en situation de travail, violence subie des personnes accompagnées, violence symbolique, violence institutionnelle.**

Ces notions sont à distinguer et à prendre en compte dans leur complexité afin d'ajuster leur posture professionnelle et appréhender au mieux les tensions en présence.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier la violence vécue en situation professionnelle et en distinguer les formes pour y apporter des réponses appropriées et fixer les conditions d'un exercice professionnel satisfaisant.
- Identifier le processus d'expression de l'agressivité ou de la violence des personnes accueillies afin d'en reconnaître les signes précurseurs.
- Identifier les impacts de sa communication dans une approche en interaction.
- Penser des modalités de régulation et de communication qui permettent de prévenir les passages à l'acte, de les appréhender cliniquement et de moduler les réponses professionnelles en fonction du sens des conduites violentes.
- Identifier les modes de réponse les plus couramment apportés et leurs effets potentiellement positifs ou négatifs sur le comportement d'une personne en situation de crise.

CONTENUS

- » Approches théoriques de la violence dans les sciences sociales : la violence légitime dans la civilisation, la violence symbolique, les problématiques contemporaines. Les fondements, les mécanismes et les différentes formes de violence.
- » Distinction de la violence et de l'agressivité : une différence de nature. L'agressivité : ressenti, limite, impact sur la perception d'une situation et facteurs déclencheurs.
- » Identifier les phases de crise (signes précurseurs, contextes favorisant, éléments déclencheurs) et envisager des modalités de réponse immédiates et différées.
- » Les différentes approches de la transgression.
- » Posture d'autorité et de légitimité et conduite éducative. Les principes de la sanction éducative.

2
JOURS

ACCOMPAGNER LES PERSONNES AVEC DES TROUBLES PSYCHIQUES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels des secteurs social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les professionnels de l'accompagnement peuvent être confrontés à des comportements déroutants, mais aussi à des attitudes et des propos violents.

Ils peuvent **ressentir le besoin d'étoffer leurs connaissances pour mieux identifier les raisons du déclenchement de ces comportements** et de ce fait peuvent mal vivre les différentes situations auxquelles ils ont à faire face.

Ces situations complexes peuvent induire des **difficultés à poser le cadre et les limites nécessaires pour poursuivre la relation d'aide et d'accompagnement**. Ces difficultés peuvent enfin participer aux sentiments d'impuissance, de démotivation pour les professionnels.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les différents troubles présents chez les sujets accompagnés.
- Définir les caractéristiques des troubles psychiques les plus courants : psychose, névrose, schizophrénie, dépression, etc.
- Savoir se poser pour écouter afin de mieux entendre et comprendre ce que l'aidé cherche à faire connaître par son discours ou son comportement.
- Comprendre la nécessité de la reformulation et apprendre à l'utiliser de manière ajustée à la situation en cours.
- Connaître les différentes formes de questionnement et savoir les utiliser pour optimiser l'accompagnement des personnes en difficulté.

CONTENUS

- » Les représentations du handicap psychique et conséquences sur l'accompagnement.
- » La notion de santé mentale, de maladie psychique et de troubles psychiques. Les repères et les indicateurs des troubles psychiques.
- » Les manifestations des troubles de santé mentale, identification des ressources et capacités des personnes.
- » Les conséquences des troubles psychiques sur les situations de travail.
- » La notion d'aménagement de poste de travail et de compensation du handicap.
- » Posture d'autorité et de légitimité et conduite éducative. Les principes de la sanction éducative.

2
JOURS

ÉCRITS PROFESSIONNELS : RESPONSABILITÉS, ENJEUX RÉDACTIONNELS ET DÉMARCHE CLINIQUE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La rédaction d'écrits professionnels est au cœur des pratiques du secteur social et médico-social : **notes d'information, rapports de situation ou d'observation, projets personnalisés, comptes-rendus d'entretien ou de visite, cahiers de transmission etc.**

Quelle que soit leur finalité, ces documents sont des outils de communication, de partage de l'information et d'aide à la décision.

Les enjeux autour de ces écrits sont forts et **l'évolution du cadre légal interroge les notions de responsabilité, de confidentialité et de gestion du dossier de l'utilisateur.**

Se pose la question de la place de la ou des personnes concernées : **écrire sur, pour ou avec ?** L'enjeu étant de toujours traduire avec justesse la dynamique dans laquelle s'inscrit la personne accompagnée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître le cadre légal et réglementaire relatif aux écrits professionnels.
- Situer sa responsabilité professionnelle à travers les modalités de communication écrite et orale.
- Acquérir des compétences pour que l'écriture soit un outil adapté à son contenu (capacité d'analyse, de synthèse et de formulation).
- Interroger son rapport à l'écriture : repérer ses ressources et ses freins face à l'acte d'écrire, les partager avec les autres, les comprendre et en identifier les enjeux.

CONTENUS

- » **Angle législatif et réglementaire** : contour des différentes dimensions de la responsabilité professionnelle, identification des écrits que les participants sont amenés à réaliser, règles éthiques et déontologiques, obligations liées à la loi 2002.
- » **Angle des pratiques professionnelles** : examen des pratiques existantes et des difficultés rencontrées, individuelles et collectives, dans l'acte d'écrire et la transmission des informations, objectifs des différents types d'écrits professionnels, inventaire et définition des différentes situation d'écriture, réflexion autour du « partage d'informations » et de la communication professionnelle.
- » **Angle de la communication écrite et orale** : repérage des différentes dimensions à prendre en compte pour développer ses compétences rédactionnelles, événement perçu, événement rapporté, choix et pertinence des informations, du langage parlé à l'écrit au travail.

2
JOURS

ENVISAGER, PRÉPARER, ACCOMPAGNER LA SORTIE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les professionnels nouent une relation de confiance qui vient soutenir les projets personnalisés des personnes accueillies. Toutefois **la proximité de la relation peut parfois rendre difficile le processus de séparation avec le service ou établissement** et peut freiner leur implication et leur orientation au sein d'une autre structure.

Cette formation a pour enjeu de **penser la séparation des personnes ou familles accueillies et des professionnels qui les ont accompagnées** parfois durant des années, lors de la fin de la prise en charge institutionnelle.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les différentes dimensions de l'accompagnement pluridisciplinaire dans une logique de parcours.
- Appréhender le cadre légal et administratif de l'accompagnement dans une logique inclusive.
- Identifier les problématiques en jeux dans la collaboration avec les personnes ou les familles accueillies et questionner le dispositif de travail proposé.
- Situer les éléments qui influent sur la relation usagers / professionnels afin de mieux accompagner le vécu des enjeux de la séparation.
- Analyser la place respective des usagers et des professionnels dans la dynamique d'accompagnement et identifier les ressources favorables au travail de séparation et de projection vers un ailleurs.

CONTENUS

» Les différentes dimensions de l'accompagnement pluridisciplinaires, penser la fin dès le début

Le cycle d'intervention professionnelle, la logique de parcours en lien avec la dynamique inclusive, la prise en compte de l'après dans l'accompagnement quotidien.

» Le cadre légal administratif et institutionnel du travail d'orientation

La dynamique d'orientation et la fin de l'accompagnement en cohérence avec les attentes institutionnelles et les orientations des politiques publiques à ce sujet.

» La relation entre les professionnels et les personnes accompagnées : l'éprouvé de la séparation

La fin de l'accompagnement pensé dans une logique de continuité : moments de transition, articulations avec les futures structures d'accueil.

Le vécu de la séparation : ressentis, émotions, représentations et projections tant des professionnels que des personnes accompagnées.

» Les outils opérationnels venant soutenir le travail de séparation :

bilan de parcours, suivi distancié, fête de départ, échéancier / calendrier, évaluations, orientations, etc.

2
JOURS

ACCUEILLIR LE DEUIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Le décès de personnes accueillies est souvent abordé à mots couverts au sein des établissements, structures d'accueil et de soins. Suite à l'annonce, les professionnels font preuve de pudeur afin de rester mobilisés auprès des autres personnes qu'ils accompagnent. Ceux-ci sont confrontés simultanément 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 personnes accueillies. Si le deuil est un processus normal, il en **demeure complexe et nécessite une considération et un accompagnement adapté.**

Cette formation permettra aux professionnels d'**aborder la mort dans des conditions plus sereines**, contribuant ainsi à apaiser les tensions ressenties, de mieux supporter la perte et de voir comment se ressourcer pour **continuer à assurer sa mission auprès des autres personnes accompagnées.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le deuil et ses mécanismes.
- Accompagner le processus de deuil d'un point de vue individuel et institutionnel.
- Améliorer la prise en charge du deuil des familles, des personnes accompagnées et des professionnels.
- Identifier la charge mentale mobilisée par le deuil afin de se rendre disponible pour la mission à exercer auprès des autres personnes accueillies.
- Élaborer des préconisations permettant de poursuivre le travail de mémoire autour du défunt (veille, rituel, acte symbolique, cérémonie).

CONTENUS

- » **Évolution du concept de la mort et de l'endeuillé** - Les spécificités du deuil suivant les populations et leurs âges. Spécificités des personnes en situation de handicap mental.
- » **Résonances affectives à l'œuvre, individuelles et collectives, afin d'identifier certaines étapes du processus de deuil** (sidération, tristesse, colère, incompréhension...) et leur retentissement sur le climat de l'équipe ou au sein de la structure d'accueil. Les pertes et les deuils - Les différentes étapes du deuil - Les temps particuliers du travail de deuil.
- » **Portée des actions mises en œuvre, comme l'instauration de rituels autour du défunt** (participation aux funérailles, l'annonce de son décès aux autres professionnels ou personnes accueillies, la mise en place d'une chapelle ardente symbolique, ...).
- » **Mise en place d'instances régulatrices** (groupe de parole ponctuel) peut s'avérer nécessaire selon le contexte.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

HANDICAP ET TRANSITION INCLUSIVE

2
 JOURS

PENSER ET RÉALISER LE PROJET PERSONNALISÉ DANS UNE PERSPECTIVE INCLUSIVE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le projet personnalisé d'accompagnement est au cœur de la mission des ESSMS. Constitué comme un droit, dédié aux besoins et aux attentes de la personne accompagnée, il requiert une approche interdisciplinaire, s'élabore en concertation avec l'utilisateur ou/et son représentant légal, est évalué et renouvelé annuellement.

Chaque professionnel doit appréhender les étapes de la constitution du projet personnalisé : recueil d'observations et d'attentes, mise en commun interdisciplinaire, élaboration d'hypothèses, recherche des besoins humains à soutenir et des « besoins pour » compensatoires (en référence à la nomenclature SERAFIN PH).

Cette formation a pour visée de permettre aux participants d'appréhender les principes et étapes nécessaires à toute démarche de projet personnalisé et d'en définir les modalités d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître le cadre légal et ses enjeux.
- Engager une réflexion sur les notions de « projet », de « participation » et d'« inclusion ».
- S'approprier une démarche de projet personnalisé : étapes et principes d'intervention.
- Se saisir de la dimension interdisciplinaire de l'élaboration d'un projet personnalisé.

CONTENUS

» Le cadre légal et l'esprit des lois

Attendus des lois : « accompagnement » VS « prise en charge ».

Conceptualisation de la notion de participation : la co-construction du projet personnalisé / enjeux et éthique.

» La démarche de projet personnalisé

Étapes de la démarche tout au long du parcours de la personne.

Clarification des notions de « besoins », « ressources » et « attentes ».

Construction d'une trame d'observation.

Préparation et déroulement de la réunion de « synthèse » ou « de projet ».

Évaluation du projet : les mesures de l'effectivité et de la pertinence.

» Le rôle du référent ou coordinateur de projet

Fonctions et compétences, spécificités institutionnelles, périmètres de responsabilité.

» Le projet personnalisé d'accompagnement en lien avec SERAFIN PH

La nomenclature SERAFIN PH : un objectif relatif à la personnalisation de l'accompagnement. Le couple besoins/prestations, la différenciation entre « besoins pour » et besoins humains, la distinction entre finalité et objectif, le terme de « promotion » comme trait d'union.

ACCOMPAGNER LES JEUNES EN ÉTABLISSEMENT DANS UNE PERSPECTIVE INCLUSIVE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Cadres et professionnels contribuant à l'accompagnement des jeunes accueillis

PRÉ-REQUIS

sans

TARIF

nous consulter

ENJEUX

Accueillir un jeune en IME, en DITEP ou en IEM implique de penser comment l'accompagner sur un mode inclusif et donc d'engager l'évolution qui en découle en matière de pratiques professionnelles.

L'inclusion se joue tout autant dans les situations spécialisées au sein de l'établissement que dans l'accès aux dispositifs de droit commun.

Les pratiques professionnelles doivent donc se mettre en cohérence avec la perspective d'un développement du jeune au cœur d'un environnement social ouvert, vivant de mêmes sentiments et centres d'intérêt et jouissant de mêmes droits sociaux.

Ainsi, l'articulation des "besoins pour" et des prestations proposées par la nomenclature SERAFIN PH n'ont de sens que référée aux besoins de tous.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Articuler les évolutions sociétales et leurs implications pour les établissements accueillant des jeunes avec un handicap.
- Situer son rôle et ses pratiques au sein d'un dispositif, en interdépendance systémique avec d'autres acteurs contribuant au développement du jeune.
- Énoncer les pratiques professionnelles inclusives en référence aux sentiments, centres d'intérêt et droits sociaux que le jeune partage avec ses pairs.
- Inscrire la perspective inclusive dans la distinction énoncée par la nomenclature SERAFIN PH entre « besoins pour » et besoins humains.

CONTENUS

» Comprendre les évolutions sociétales et législatives

Du projet au parcours, dispositif plurimodal, DITEP, DAME.
Loi 2005, rapport Piveteau, plan d'accompagnement global.
Recommandation européenne sur la dés-institutionnalisation.
Inclusion versus exclusion ou société inclusive (Charles Gardou).

» Les pratiques professionnelles inclusives

Accès aux dispositifs de droit commun et pratiques partenariales.
Grandir avec des pairs d'âge au-delà des différences.
Prévalence de l'hétérogénéité stimulante sur l'homogénéité ségrégative.
Moi-peau de Didier Anzieu et le regard de l'autre.
Collaboration avec les établissements scolaires : modes de coopération.
Coéducation avec les parents : accompagnement du projet parental d'éducation.

» Le projet personnalisé d'accompagnement

Nomenclature SERAFIN PH, couple besoins/prestations, différenciation entre « besoins pour » et besoins humains, la distinction entre finalité et objectif.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES JEUNES EN SESSAD DANS UNE PERSPECTIVE INCLUSIVE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement de jeunes en SESSAD

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le SESSAD est inclusif par nature, interdisciplinaire, ambulatoire, à dominante duelle mais n'excluant pas la médiation groupale, immergé dans les milieux de vie du jeune, fondé sur la concertation avec les partenaires et les parents.

Y travailler suppose de l'**autonomie professionnelle, une approche de la relation duelle avec le jeune et ses parents, un esprit de concertation partenariale et une capacité à s'immerger dans des environnements culturels différents.**

Développer de telles aptitudes implique d'**acquérir des compétences organisationnelles, cliniques, systémiques, collaboratives et rédactionnelles.**

La formation s'appuie notamment sur l'ouvrage de Bertrand Dubreuil, *Le travail en SESSAD, Clinique du parcours et inclusion* (ESF)

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les évolutions du secteur médico-social et en identifier les enjeux pour les SESSAD.
- Spécifier les missions du SESSAD, ses principes d'action et ses exigences organisationnelles.
- Analyser les situations d'accompagnement dans leur complexité et à la croisée des notions d'inclusion, de domicile, de compensation, de suppléance, de soutien à la parentalité, d'interdisciplinarité et de partenariat.
- Clarifier son rôle et adapter sa posture professionnelle relativement à sa fonction, au cadre institutionnel d'intervention et à l'environnement de l'enfant.

CONTENUS

» Les impacts des orientations des politiques publiques sur le travail en SESSAD

Évolutions du secteur médico-social : parcours, plateforme, dispositif, SERAFIN PH.
Dialectique de projet (de vie, de compensation, de scolarisation, personnalisé).

» L'intervention à « domicile »

Modalité de travail incontournable en SESSAD.
Spécificités de l'intervention à domicile : confrontation aux réalités ordinaires, inscription dans les dispositifs de droit commun.
Confrontation à l'intimité des familles : territoire, dynamique familiale et mode de communication.

» Le travail avec les parents

Contribution au développement du jeune par une action suppléante et soignante du handicap.
Le soutien et le partage de la pratique de la parentalité.
Collaboration avec les parents : de la participation à la coéducation / suppléance vs substitution.

» Le travail en réseau et le partenariat

Coordination et cohérence des interventions auprès du jeune.
Coopération avec les partenaires.

2
 JOURS

ÊTRE COORDINATEUR DE PARCOURS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels en situation de coordination

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'évolution des politiques sociales implique des nouvelles organisations en vue de **soutenir « le virage inclusif »**. L'enjeu majeur est alors de **garantir un accompagnement global des personnes à la croisée de dispositifs multiples**, sur un territoire élargi.

Ces évolutions nécessitent une coordination entre professionnels qui se doivent d'interagir autant en interne qu'en externe afin d'**éviter une « somme d'accompagnements spécifiques »**. Il est ainsi devenu primordial de **savoir mobiliser et rassembler les ressources, la fonction de coordination en devient donc incontournable**.

Cette formation propose de parcourir les différentes dimensions qui la sous-tendent dans des contextes d'intervention spécifiques.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les évolutions du secteur social et médico-social induisant cette nécessaire coordination.
- Identifier les dimensions à prendre en compte en vue de faciliter la fluidité et la cohérence des parcours des personnes accompagnées.
- Explorer les problématiques présentes en lien avec la fonction, afin de permettre au coordinateur de se positionner dans son propre environnement de travail.
- Repérer les « savoir-faire » et « savoir-être » nécessaires à l'exercice de cette fonction.

CONTENUS

- » **Évolutions législatives et des politiques sociales** : points de repères, principes, évolutions des nomenclatures des structures d'accompagnement, transformations de l'offre en pôles, dispositifs ou plateformes.
- » **Impacts des réformes sur l'offre d'accompagnement et les pratiques professionnelles** : désinstitutionnalisation, virage inclusif, logique de service, notion de parcours, bientraitance et démarche qualité, droits des usagers, participation des publics et/ou de leurs responsables légaux et personnalisation des accompagnements.
- » **Formulation de la fonction de coordinateur en lien avec son contexte d'intervention, et dans ses différentes dimensions** : place et rôle dans l'élaboration et le suivi du projet personnalisé, relations avec la personne accompagnée et/ou avec ses représentants légaux, relations avec les différentes hiérarchies, articulations et interactions entre les professionnels et avec les partenaires.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES ADOLESCENTS ET LES ADULTES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LEUR SEXUALITE ET LEUR VIE AFFECTIVE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement d'adultes et d'adolescents en situation de handicap quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Précautions injonctives, déclarations d'intentions « idéalisantes », jugements de valeurs sur les conduites de l'autre différent, **la sexualité de la personne avec un handicap fait débat alors que, comme pour tout individu, elle est une des composantes de sa vie.**

Les professionnels doivent aborder la personne comme un être de désir, avec ses attentes sexuelles et affectives, son aspiration à une vie amoureuse.

Cela requiert des connaissances sur le développement psychosexuel et le cadre légal pour conscientiser les éventuelles projections. Ils pourront ainsi établir les compétences que requiert l'interaction : **écoute, protection, préservation de l'intimité, respect de l'autodétermination, élaboration des dispositions favorables à l'exercice de la sexualité dans le cadre d'un accueil collectif ou en milieu ordinaire.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Préciser le cadre légal, les contours du développement psycho-sexuel et les attentes sociales en matière de sexualité.
- Analyser ses propres conceptions et définir les attitudes à adopter et les dispositions à établir pour répondre aux besoins relatifs à l'épanouissement des relations affectives et de la sexualité d'adultes ou d'adolescents avec un handicap.

CONTENUS

- » Fondements anthropologiques, cadre légal, développement psycho-sexuel, contexte social actuel (injonctions contradictoires, attentes parentales, protection des majeurs dits fragiles et liberté des pratiques sexuelles).
- » Non-dits sur la sexualité des adultes ou adolescents avec un handicap : irréductible immaturité psycho-affective, pulsions incontrôlées, fantasmes de monstruosité, plaisir masturbatoire, relations hétéro et homosexuelles entre personnes au sein du lieu d'hébergement, procréation, vie de couple et responsabilité éducative parentale.
- » Professionnels, adultes ou adolescents avec un handicap et ses parents : les contradictions inhérentes à la liberté sexuelle, aux liens de parenté et à la responsabilité morale, le positionnement et les latitudes respectives.
- » Contraintes de vie en collectivité et dispositions délimitant l'exercice de la sexualité, respectant la liberté et la vie privée des personnes et assurant leur protection.
- » Accompagnement dans la vie affective : connaissance de son corps et reconnaissance de ses besoins, apprentissage de la responsabilité et des conduites à risque, expression du désir et respect de l'autre, intimité et vie amoureuse.
- » Collaboration avec les partenaires (prévention SIDA, planning familial).

2
JOURS

AUTODÉTERMINATION ET ACCOMPAGNEMENT DE L'ADOLESCENT AVEC UN HANDICAP MENTAL

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels contribuant à l'accompagnement d'adultes et d'adolescents en situation de handicap quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

L'adolescent avec un handicap mental est d'abord un adolescent, avec les attentes, les aspirations et les préoccupations liées à ce moment de l'existence.

Les professionnels ont besoin d'**appréhender un corpus psychologique et sociologique relatif à cette étape du développement.**

Munis de ces connaissances, ils pourront **déterminer les compétences propres à l'accompagnement d'adolescents avec un handicap** tant dans le domaine de l'encadrement des groupes que dans la relation duelle avec le jeune de même sexe ou de l'autre sexe.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les besoins spécifiques des adolescents en établissement social et médico-social.
- Élaborer les réponses tenant compte du handicap et de la spécificité de l'adolescence.
- Penser des modalités de régulation qui contiennent les manifestations de violence, permettent de les appréhender cliniquement et de moduler les pratiques professionnelles en conséquence.

CONTENUS

» Le développement psychoaffectif en période pré-pubertaire, une recherche d'identité

Transformations physiques et réaménagements psychiques.

Bande : attirance mutuelle liée au vécu d'une même expérience, intime mais partageable avec des pairs, recherche de goûts communs et phénomènes de mode et d'identification.

Recherche de ses propres limites et la négociation des cadres posés par les adultes.

Contraste des émois : engouements, exaltations, désarrois, ennuis, hostilités, rejets.

» Les pratiques professionnelles appropriées

Représentations des professionnels relatives aux jeunes avec un handicap.

Dispositions institutionnelles et conduites éducatives régulant les tensions interindividuelles, les phénomènes de contagion, les conduites excessives.

Règles assurant la sécurité des jeunes, intégrité et exigences du respect mutuel.

Habitudes de vie relatives à l'intimité et au soin du corps.

Instances de dialogue, d'expression, de résolution des conflits.

» Adolescence, transgressions et conduites violentes

Introduction anthropologique à la notion de violence, d'autorité et coopération.

Instances « tiers » : règlement de fonctionnement et échelle de sanction, engagements contractuels, participation des jeunes à l'élaboration des règles de vie, partenariat.

Analyse des transgressions : appréhension du cadre, réponse à une situation d'échec, symptôme compulsif d'une souffrance.

2
 JOURS

CONNAITRE LES DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP CHEZ LES ADOLESCENTS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Être professionnel de l'accompagnement nécessite d'être attentif aux **besoins spécifiques des jeunes** accueillis et à la singularité de leur expérience.

La dynamique inclusive et les transformations du secteur confrontent toutefois les professionnels à une évolution des publics accueillis au sein des ESSMS et ainsi à une diversification des handicaps.

Cette formation vise une **actualisation des connaissances concernant les différents types de handicap et un questionnement des modalités d'accompagnement** au regard de ces nouveaux éclairages.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les besoins spécifiques des adolescents en établissement social et médico-social.
- Élaborer les réponses tenant compte du handicap et de la spécificité de l'adolescence.
- Repérer la spécificité des différents types de handicap et les adaptations nécessaires en termes d'évaluation des besoins et de communication avec les professionnels.
- Envisager des modalités d'accompagnement qui s'ajustent aux particularités de l'évolution des formes de handicap des personnes accueillies.

CONTENUS

- » **Les 5 grandes familles de handicaps** : handicap moteur, psychique, mental, sensoriel : (visuel, auditif), maladies invalidantes. La CIF (Classification Internationale du Fonctionnement du handicap et de la santé). La CIH (Classification Internationale des Handicap) selon l'OMS.
- » **Handicap mental / handicap psychique** : distinction sur le plan du développement cognitif et affectif.
- » **La Déficience Intellectuelle (mentale) à l'origine du handicap mental** : origines, formes, aspects cognitifs et affectifs, évolution.
- » **La maladie mentale à l'origine du handicap psychique** : repères historiques, grands axes de théorisations et les différentes pathologies dans la prise en compte des difficultés spécifiques selon les situations de handicaps et l'impact dans la relation d'accompagnement.
- » **Approche des différentes maladies mentales et des troubles du caractère** : (approfondissement des différences : handicaps / maladies), névroses, psychoses, états limites, structure et développement de la personnalité, altérations de la personnalité.

2
 JOURS

ADAPTER LES FORMES D'APPRENTISSAGE ET FAVORISER L'AUTONOMIE DES JEUNES ACCOMPAGNÉS EN IME

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Les professionnels sont confrontés au sein des établissements sociaux et médico-sociaux à une évolution des publics accueillis et ainsi à une diversification des handicaps qui nécessitent de **requestionner les modalités de l'accompagnement**. L'adolescent avec un handicap est d'abord un adolescent, avec les attentes, les aspirations et les préoccupations liées à ce moment de l'existence.

Accompagner ces adolescents porteurs de handicap suppose donc de **se doter d'outils opérationnels et d'une posture clinique afin de proposer un environnement favorable et adaptatif** tout en développant une communication adaptée.

Cette formation propose aux professionnels de **mener une réflexion sur leurs pratiques** en questionnant celles à l'oeuvre dans les activités et ateliers proposés afin de **répondre au mieux aux besoins d'autonomie et d'apprentissage des jeunes accueillis**.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les éventuelles évolutions des problématiques des jeunes pour proposer des accompagnements psycho-éducatifs ajustés à ces évolutions.
- Construire les situations individuelles et collectives aux jeunes en termes d'environnement favorable à leur développement, leurs potentialités, et leurs stratégies suppléantes.
- Développer une structuration d'ateliers et d'activités qui s'adapte à la compréhension et favorise les apprentissages en et vers l'autonomie.
- Créer des outils pédagogiques favorisant l'autonomie des jeunes en atelier et mettre en oeuvre une organisation facilitant les apprentissages et la participation.

CONTENUS

- » La notion de besoins de compensation et de stratégies suppléantes.
- » Les méthodes de communication en fonction de la typologie de handicap.
- » La notion d'apprentissage : les pré-requis cognitifs et psychiques nécessaires au processus d'apprentissage, la notion de savoir-faire et de savoir-être.
- » La conception d'une séance d'apprentissage en atelier ou activité dans une visée préprofessionnelle : les différentes approches pédagogiques mobilisables, la définition des objectifs et des moyens.
- » Création d'outils techniques et de suivi : types d'accompagnement pour favoriser l'autonomie, modèles d'organisation des activités, stimulation de la motivation, mécanismes de blocage en situation d'apprentissage, évaluation du développement des connaissances et des compétences.

2
 JOURS

MONITEUR D'ATELIER EN ESAT: FAIRE ÉVOLUER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Le secteur du handicap est traversé par de profondes mutations qui prennent ancrage dans de **nouvelles attentes sociales en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap**.

Ainsi, **l'évolution du contexte économique et législatif** encadrant les missions des ESAT, des caractéristiques du public accueilli, de la montée en charge des exigences de qualité, tant **au plan de la production des biens et services que de l'accompagnement médico-social** renouvelle la fonction du **moniteur d'atelier**.

Appréhender ces évolutions contribue à **mieux appréhender les besoins du public accueilli** constitue un enjeu nécessaire à l'adaptation des rôles et fonctions.

Cette formation propose aux professionnels de **mieux cerner ces évolutions afin d'ajuster leurs pratiques professionnelles** au croisement de ces nouvelles exigences.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Accueillir et accompagner les personnes accueillies dans l'atelier, au sein d'une équipe pluri-professionnelle et dans une logique de parcours.
- Animer, organiser et gérer la production ou les prestations de service d'une équipe au sein de l'établissement.
- Gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation.

CONTENUS

- » Spécificités législatives et économiques du travail en milieu protégé. Organisation et évolutions des missions des ESAT dans le cadre des évolutions législatives.
- » Fonctions économiques du moniteur d'atelier : rôles, objectifs et compétences. Organisation et mise en oeuvre d'une activité ou d'un atelier et encadrement d'une équipe.
- » Accueil et accompagnement des personnes en ESAT : les différents types de handicap.
- » Outils d'évaluation des compétences et des aptitudes.
- » Notion de parcours professionnel et social. Développement des compétence et valorisation des acquis.
- » Adaptation des environnements de travail, ergonomie et handicap.
- » Prévention de la maltraitance et promotion d'un environnement bienveillant au travail : postures professionnelles et gestion des conflits.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LA PERSONNE HANDICAPÉE VIEILLISSANTE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement d'adultes en situation de handicap quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le vieillissement des personnes handicapées requiert des professionnels une adaptation de leurs pratiques professionnelles et l'acquisition de **compétences spécifiques pour accompagner la perte d'autonomie, les diverses limitations et les conséquences psychiques qui en découlent.**

Cela peut impliquer une **actualisation des compétences, des réajustements profonds en matière relationnelle et cognitive.**

Il importe que celles-ci ne soient pas seulement considérées en termes de pertes mais aussi d'enrichissement professionnel.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la notion de vieillissement de la personne handicapée et ses retentissements.
- Adapter les pratiques professionnelles aux besoins des personnes handicapées vieillissantes et à l'évolution de leur problématique.
- Améliorer la qualité de vie de la personne handicapée vieillissante tout en assurant sa sécurité dans le respect de son individualité.

CONTENUS

- » Définition de la notion de personne handicapée vieillissante. Dynamique du vieillissement des personnes en fonction de la nature de leur handicap.
- » Principales difficultés liées à l'avancée en âge des personnes handicapées vieillissantes: sociales, physiologiques et psychologiques.
- » Conséquences sociales et professionnelles du vieillissement des personnes handicapées.
- » Prise en compte des phénomènes de résonance psychique chez les professionnels et de leur impact sur l'accompagnement des personnes.
- » Notion de bientraitance et éthique professionnelle.
- » Identification, analyse et traitement des risques liés à la personne handicapée vieillissante.
- » Entretien de la mobilité physique et maintien de la vie sociale, poursuite et cessation de l'activité professionnelle.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

**PROTECTION
DE L'ENFANCE :
ENJEUX
ET PRATIQUES**

2
JOURS

RECUEILLIR LA PAROLE DE L'ENFANT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS sans

TARIF nous consulter

ENJEUX

Les évolutions législatives de la protection de l'enfance soutiennent la promotion des droits de l'enfant, notamment celui de faire connaître son opinion sur les dispositions le concernant. La loi de 2016 prévoit expressément de **considérer sa parole lors de l'élaboration du Projet pour l'Enfant**. Le recueil de cette parole suppose de connaître le cadre légal de son expression mais aussi les modalités qui la favorisent ou l'entravent. Au-delà des évidences sur la bienveillance de l'adulte et les capacités d'énonciation de l'enfant autour de ses attentes et de ses besoins, **il convient de s'approprier des connaissances sur les dimensions verbales et non verbales de la communication, les inductions relationnelles, les entraves émotionnelles, les conflits de loyauté inhérents à la situation**.

Cela suppose une distanciation et des compétences relatives à la relation duelle pour **restituer ultérieurement la parole de l'enfant en termes professionnalisés**, le plus fidèlement possible, sans en être ni l'avocat ni le détenteur de son interprétation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender le cadre légal et ses évolutions concernant la prise en compte de la parole de l'enfant (CIDE, loi de 2007 et de 2016).
- Situer les éléments de contexte qui influent sur la relation et les modalités de recueil de la parole (information préoccupante, PPE, mesures de protection, parcours de vie de l'enfant et de ses parents).
- Identifier les éléments nécessaires de mise en place et de mise en oeuvre d'un entretien et les postures et attitudes professionnelles qui vont soutenir la relation et l'écoute de la parole de l'enfant.
- Renforcer les connaissances relatives à la psychologie de l'enfant et les compétences favorisant le recueil de sa parole : mobilisation de l'expression pour dire, mobilisation des sens pour ressentir, être dans le langage pour se représenter.

CONTENUS

- » **Le cadre juridique du recueil et de prise en compte de la parole et du statut de l'enfant, et les attendus en la matière** : droit d'expression, discernement, âge, maturité.
- » **Les modes d'expression conscients et inconscients** : l'expression verbale et non verbale, les langages enfants et adolescents, les constructions fantasmatiques etc. Les modalités de recueil et l'écoute de la parole de l'enfant et de l'adolescent : contexte et cadre de l'entretien, écoute active, neutralité bienveillante, outils et supports favorisant l'expression (contes, pratiques narratives, etc).
- » **Les enjeux de la relation de communication** : les émotions, la carte du monde, les filtres qui influent sur la perception et la construction des représentations, la relation à l'adulte et les conflits de loyauté/conflits d'attachement.
- » **Les obstacles à la communication** : ce qui peut bloquer l'expression de l'enfant et de l'adolescent, ce qui peut parasiter voire empêcher l'écoute du professionnel. Le recueil de la parole, les écrits professionnels et leur restitution

2
 JOURS

NOTION D'AUTORITÉ DANS LA RELATION ÉDUCATIVE AUPRÈS D'ENFANTS ET D'ADOLESCENTS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La posture d'autorité est un exercice souvent difficile pour les professionnels dans leur relation d'accompagnement. Elle est pourtant constitutive de l'acte éducatif et s'avère nécessaire à la construction des personnes.

L'accueil et l'accompagnement d'adolescents confrontent les professionnels à des **comportements complexes qui impactent leur positionnement professionnel**: transgression, absentéisme, violence, refus d'autorité, délinquance, décrochage scolaire.

Cette formation propose d'**accompagner les professionnels dans leurs relations avec les enfants et les adolescents et dans leurs réflexions sur l'autorité** dans un cadre éthique.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les éléments (actes, postures...) nécessaires à la construction d'une relation éducative entre les adultes et les jeunes.
- S'outiller pour prendre de la distance dans la gestion de situations difficiles dans et avec un groupe de jeunes.
- Acquérir des repères et construire une réflexion collective sur la notion d'autorité et sur le rôle éducatif face à des situations complexes.
- S'approprier des outils pour construire l'autorité nécessaire aux adultes encadrant un groupe de jeunes.
- Appréhender la prise de distance nécessaire dans sa pratique professionnelle.

CONTENUS

- » Approches théoriques de l'autorité dans les sciences sociales : les enjeux de l'exercice d'une autorité éducative à travers le rôle et les postures professionnelles.
- » Notions d'autorités et construction d'une relation d'autorité dans un cadre donné.
- » Posture d'autorité et de légitimité et conduite éducative.
- » Place du projet d'accompagnement dans l'approche de l'autorité.
- » Cadre légal, développement psycho-sexuel, contexte social actuel (attentes parentales, protection des majeurs dits fragiles et liberté des pratiques sexuelles).
- » Développement psychoaffectif en période pré-pubertaire. Recherche d'identité.
- » Transformations physiques et réaménagements psychiques.
- » Modes d'expression conscients et inconscients : l'expression verbale et non verbale, les langages enfants et adolescents, les constructions fantasmatiques, le refoulement, les souvenirs écrans, les mécanismes de défense.
- » Enjeux de la relation de communication : les émotions, les filtres qui influent sur la perception et la construction des représentations, la relation à l'adulte et les conflits de loyauté/conflits d'attachement.

2
 JOURS

AUTORITÉ PARENTALE, DANGERS ET INTÉRÊTS DE L'ENFANT

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

La protection et l'éducation des enfants placés sont au cœur des missions des structures qui les accueillent. **Prendre en compte les parents, titulaires de l'autorité parentale, est indissociable de l'accompagnement de l'enfant.**

Cette prise en compte intervient dans un contexte d'évolution du droit et des dispositifs de prise en charge, en référence à la loi du 2 janvier 2002 rénovant le secteur social et médico-social, à la loi du 4 mars 2002 relative à l'autorité parentale et à la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance.

Cette formation propose d'**accompagner les professionnels dans leurs réflexions et de leur apporter les étayages nécessaires à l'ajustement de leurs postures professionnelles.**

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la notion d'autorité parentale et les impacts sur les pratiques d'accompagnement.
- Offrir des vignettes cliniques et théoriques pour soutenir la réflexion.
- Travailler à partir des situations apportées par les stagiaires pour examiner et analyser les postures professionnelles mobilisées.
- Regarder les écarts possibles entre les postures des professionnels, les regards et souhaits des parents et les besoins légitimes de l'enfant.

CONTENUS

- » Définition de l'autorité parentale et de la responsabilité parentale.
- » L'autorité dans les familles monoparentales, homoparentales, recomposées ou d'accueil.
- » La co-éducation : parents/professionnels/ familles d'accueil.
- » L'impact de l'absence ou de l'abus d'autorité sur le développement harmonieux de l'enfant.

2
 JOURS

DÉVELOPPEMENT DE L'ENFANCE A L'ADOLESCENCE ET ACCOMPAGNEMENT DES TROUBLES PSYCHIQUES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'adolescence est une période de développement dans laquelle sont à l'oeuvre de nombreuses transformations, psychiques, cognitives, affectives, sociales...

Les professionnels de l'accompagnement peuvent ainsi être confrontés à des comportements déroutants, mais aussi à des attitudes et des propos violents. Ils peuvent ressentir le besoin d'étoffer leurs connaissances pour mieux identifier les raisons du déclenchement de ces comportements et de ce fait mal vivre les différentes situations auxquelles ils ont à faire face.

Ces situations complexes peuvent induire des difficultés à poser le cadre nécessaire pour poursuivre la relation d'accompagnement et participer aux sentiments d'impuissance, de démotivation pour les professionnels.

Cette formation propose d'identifier les contours des différentes étapes du développement de l'enfance à l'adolescence et les formes que peuvent prendre leurs difficultés afin d'ajuster les pratiques et les postures des professionnels.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les différentes étapes du développement psycho-affectif de l'enfance à l'adolescence.
- Appréhender la construction du psychisme.
- Repérer les différents symptômes et signes évocateurs des troubles de l'adolescent.
- Savoir se poser pour écouter afin de mieux entendre et comprendre ce que l'aidé cherche à faire connaître par son discours ou son comportement.

CONTENUS

- » Dimensions transgénérationnelles: relation parents enfants, contexte familial, Théorie de l'attachement.
- » Les stades de développement : de la première enfance selon les théories de l'attachement, puberté et adolescence.
- » Développement psychoaffectif: pré-puberté, puberté et recherche d'identité.
- » Transformations physiques et réaménagements psychiques.
- » Enjeux de la relation de communication : les émotions, la relation à l'adulte et les conflits de loyauté/conflits d'attachement.
- » Transformations neuronales, troubles et bouleversements affectifs.
- » Postures éducatives et soutien à la construction identitaire.

2
 JOURS

RELATION ÉDUCATIVE ET ANIMATION DU QUOTIDIEN EN MECS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Accueillir en établissement des jeunes qui connaissent des violences familiales, des difficultés psychologiques ou psychiatriques des parents, de graves conflits familiaux, des carences éducatives sont autant de situations qui confrontent les éducateurs à la difficile articulation du personnel et du professionnel.

Il est donc nécessaire de se situer dans un accompagnement structurant en évitant les écueils de la relation éducative et en recherchant ce qu'il est commun de nommer la bonne distance professionnelle. Structurer un accompagnement s'inscrit donc dans un questionnement continu sur cette construction dynamique avec les jeunes.

Cette formation a pour objectif de soutenir les participants dans leurs réflexions autour de leur fonction et d'en permettre les articulations avec le cadre institutionnel et dans le quotidien que ce soit dans l'accompagnement individuel et collectif.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier la fonction éducative et les enjeux de la relation éducative. Penser une « distance dynamique » avec les jeunes accueillis.
- Acquérir des outils de repérage des difficultés dans la relation et leur origine.
- Identifier les différents espaces et les temps du quotidien comme leviers d'accompagnement.
- Se situer comme professionnel dans le cadre institutionnel et le quotidien auprès des jeunes accueillis.

CONTENUS

» Définir la relation éducative : De l'étymologie aux définitions empiriques

Principes généraux de la l'éducation : de l'autorité à l'exemplarité, des activités médiatrices aux fonctions éducatives, l'éducateur comme représentant de l'altérité et de la fonction de tiers.

» Comment une relation devient-elle éducative ? Quelles en sont les conditions ?

Médiation, altérité, autorité, parole éducative du quotidien aux entretiens éducatifs, temporalité.

» L'observation et le repérage de difficultés dans la relation et de comportement

Outils d'analyse et de repérage, analyse des comportements liés aux carences, signes des carences affective et éducative, émotions perturbatrices.

» L'aménagement de la distance professionnelle:

Transfert et contre transfert, analyse des pratiques au quotidien, théories de l'attachement, loyauté et conflit de loyauté.

» Le rôle et la posture de professionnel

Travailler les attitudes pédagogiques, techniques et outils d'animation pour favoriser le développement de compétences psychosociales.

» Vers une clinique éducative

Pratiques institutionnelles et accompagnements personnalisés, prise en compte du sujet dans le collectif, organisation du rythme de la vie quotidienne, temps de vie, symbolique des espaces, interactions entre les professionnels et les jeunes et repérage des besoins.

FORMATION

**PRÉCARITÉ
ET ADDICTIONS**



2
 JOURS

ADDICTIONS ET PATHOLOGIES MENTALES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Être professionnel de l'accompagnement nécessite d'être attentif au parcours de vie des personnes et à la singularité de leur expérience.

« Penser le sujet » et donner sens au récit vise à permettre d'accompagner la personne vers une prise de conscience de la place des conduites addictives dans son fonctionnement personnel.

La rencontre entre pathologies mentales et conduites addictives peut donner le sentiment d'un cumul de problématiques compliquant les possibilités de l'accompagnement. Parallèlement, les professionnels observent que les personnes font souvent usage de substances psychoactives pour tenter de soulager leur souffrance psychique.

Dès lors, loin d'être négligé, **ce lien entre pathologie mentale et addiction doit être pensé afin de proposer des réponses** les plus adaptées.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les objets d'addictions : substances psychoactives, comportement addictifs.
- Identifier les effets des substances sur les pathologies mentales des personnes et organiser un accompagnement qui prenne en compte ces dimensions.
- Interroger la spécificité des parcours des personnes liés à la privation de liberté et la prise en compte des consommations.
- Envisager des modalités d'intervention qui vont soutenir une démarche d'accès au soin.

CONTENUS

- » Identification des différents troubles psychiatriques dans les populations accompagnées en addictologie.
- » Épidémiologie, pronostic, suivi au long court, quels sont les parcours des usagers concernés ?
- » Violence, hétéro/auto agressivité : repérer, prévenir, agir.
- » Coopération dans l'écosystème addictologie/psychiatrie : quelles réponses pour les populations spécifiques : jeunes, précaires.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER FACE AU NON-RECOURS AUX DROITS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le non-recours aux droits est un phénomène qui se renforce, les dernières études indiquent que **40 à 70 % des bénéficiaires potentiels de prestations sociales n'en bénéficient toujours pas**. Il concerne les prestations sociales mais porte aussi sur les droits sociaux : droit aux allocations, au logement, aux soins, à l'éducation, à la culture, etc.

Pour répondre aux difficultés rencontrées par les publics accueillis, **il importe aujourd'hui que les professionnels appréhendent les dynamiques qui concourent à ce phénomène**, afin de mieux adapter les accompagnements à leurs besoins.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les causes expliquant le phénomène de non-recours aux droits.
- Repérer les profils des publics et les parcours favorisant le non-recours aux droits.
- S'approprier des notions concernant les droits fondamentaux des personnes vulnérables et le droit de la non discrimination.
- Mieux connaître les dispositifs d'accès aux droits et de prise en charge sociaux et médico-sociaux et logiques de coopération.
- Déconstruire les représentations et questionner les pratiques à partir de situations concrètes de non respects aux droits.

CONTENUS

- » Non-recours aux droits : définition, chiffres clés.
- » Causes et conséquences du non-recours aux droits sociaux pour les bénéficiaires et les professionnels.
- » Formes de non-recours aux droits et précarité. .
- » Évolutions législatives en matière d'accès aux droits : esprit des lois, droits fondamentaux, organismes ressources.
- » Approches théoriques en sociologie de l'exclusion : désaffiliation sociale, désinsertion sociale, disqualification sociale.
- » Dynamique des parcours des personnes en situation de précarité : représentations, catégorisations et stigmatisation des publics.
- » Relation aux institutions, les effets de la dématérialisation sur l'accès aux droits et les enjeux de la fracture numérique.
- » Lien entre la participation des publics et la lutte contre le non-recours. Réflexions, analyses et élaborations collectives de propositions.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social, médico-social et de l'ESS

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La « pauvreté » fait l'objet de travaux de recherche diversifiés et le contexte économique engendre de nombreux débats sur les inégalités.

Si de nombreuses réformes politiques ont tenté de soutenir la lutte contre les exclusions, les professionnels sont de plus en plus confrontés à **des personnes dont les parcours sont décrits comme « chaotiques » ou « complexes »** du fait de la précarité de leur situation.

Comment accompagner ces personnes dans leur singularité et leurs besoins souvent non formulés tout en tenant compte des contraintes institutionnelles ?

Cette formation vise à permettre aux professionnels de **s'interroger sur les parcours vécus et la nature des réponses à apporter** dans l'accompagnement.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les trajectoires et dynamiques de parcours des personnes en situation de précarité.
- Repérer les impacts du processus de précarisation sur l'identité des personnes, sur leur socialisation, leur rapport aux institutions et leurs conditions d'existence.
- Mieux connaître les dispositifs d'accès aux droits et de prise en charge sociaux et médico-sociaux.
- Discerner le rapport à la santé des personnes en situation de précarité.
- Savoir gérer une relation d'accompagnement dans un contexte de précarité.

CONTENUS

- » Approche socio-historique des notions de précarité, de pauvreté et d'exclusion sociale.
- » Approches théoriques en sociologie de l'exclusion : la désaffiliation sociale, la désinsertion sociale, la disqualification sociale.
- » Nouvelles formes de pauvreté dans la société moderne : évolutions sociétales, nouvelle catégorisation des publics, impact sur les conditions de vie et d'existence.
- » Évolution des politiques de lutte contre la pauvreté selon les époques et la manière dont la société se saisit de la question sociale.
- » Évolutions législatives en matière d'accès aux droits : l'esprit des lois.
- » Conséquences sociales et sur la santé de la pauvreté : déterminants et inégalités.
- » Rapport aux institutions, le non-recours aux droits, les effets de la dématérialisation sur l'accès aux droits et les enjeux de la fracture numérique.
- » Relation d'aide et d'accompagnement : quelle finalité ? Comment penser la temporalité d'un parcours pour la personne ?

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN PRECARITÉ DANS LEURS PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Les situations de précarité sont en constante évolution et prennent des formes différentes dans un contexte social qui interroge sur **la relation qu'entretiennent les plus démunis avec les institutions** chargées de les accompagner.

Les impacts sur la santé de la précarité sont multifactoriels et accompagner une personne vulnérable dans un parcours de soins nécessite d'appréhender la singularité de son parcours de vie. Cela demande aux acteurs de la santé et de l'action sociale de mieux comprendre ces différentes formes et leurs déterminants afin d'adapter leur accompagnement.

Cette formation propose aux professionnels de **comprendre les mécanismes en jeu dans ces parcours marqués par la désaffiliation, leur impact sur la santé** et imaginer des réponses au plus près des besoins.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les problématiques de santé liées aux situations de précarité.
- Appréhender le parcours des personnes en situation de précarité et leur rapport aux institutions.
- Appréhender le rapport à la santé des personnes en situation de précarité et leur relation au soins.
- Soutenir une démarche de soins auprès de personnes en situation de précarité.
- Identifier les spécificités des structures médico-sociales et leurs modalités de fonctionnement.

CONTENUS

» Impacts de la précarité sur la santé

Précarité, pauvreté, grande exclusion : définitions et évolutions. Approches de la santé.

Rapport au corps, précarité et les symptômes de la rue. Problématiques de santé des personnes en situation de précarité. Incidences de la précarité sur la santé mentale.

» Dispositifs d'accompagnement sociaux et médico-sociaux

Parcours institutionnels et spécificités des structures sociales et médico-sociales. Approche socio-historique des évolutions législatives en matière de protection sociale. Accès aux droits et le non-recours aux droits.

» Relation d'aide et accompagnement

Construire un projet d'hébergement en tenant compte du rythme des personnes. Isolement et le repli sur soi : comment favoriser la participation à l'accompagnement. Appréhender les phénomènes de refus d'accompagnement et d'agressivité.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES PERSONNES SORTANT DE PRISON OU PLACÉES SOUS-MAIN DE JUSTICE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Accompagner des personnes sortant de prison, c'est pouvoir appréhender des parcours spécifiques et des acteurs institutionnels multiples dans le cadre d'une pénologie diversifiée et en constante évolution.

Identifier ces spécificités permet de garantir aux personnes accueillies un accompagnement au plus proche de leurs besoins.

Articuler ses actions avec les acteurs de la justice dans le cadre des différentes étapes du parcours judiciaire permet de garantir aux personnes un meilleur accès aux dispositifs spécifiques et adaptés, et de mieux saisir les enjeux de la lutte contre la récidive.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier l'univers carcéral et les différentes étapes d'un parcours de peine et ses effets sur les personnes.
- Identifier les acteurs spécifiques et leurs missions pour définir un partenariat.
- Identifier les impacts sur la prise en charge des personnes inscrites dans un parcours judiciaire.
- Adapter les modalités de l'accompagnement proposé pour prévenir la récidive.

CONTENUS

- » **Approche historique, juridique et institutionnelle** : les acteurs sociaux auprès des personnes placées sous-main de justice, les évolutions de la politique pénale et leurs incidences sociales, les institutions et les acteurs du monde socio-judiciaire.
- » **Parcours judiciaire et pénal** : les différentes étapes de la phase présente.
- » **Parcours de peine** : de l'incarcération aux mesures en milieu ouvert. L'aménagement des peines d'emprisonnement, les mesures de sûreté et le suivi post-carcéral, la préparation à la sortie de détention.
- » **Accès aux droits sociaux** : les dispositifs spécifiques et les dispositifs de droit commun, les conditions d'accès.
- » **Enjeux dans le cadre de l'accompagnement** : les contraintes spécifiques dans l'accompagnement des personnes condamnées, les difficultés spécifiques des personnes sortant de prison et les effets de l'incarcération. Les différents profils des personnes condamnées.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES PERSONNES SOUS CONTRAINTE JUDICIAIRE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Évaluation à chaud à l'issue de la formation
- Évaluation à froid 3 mois après la formation

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Dans certaines situations la justice impose un accompagnement visant la protection de la personne ou de la société (enfance en danger, protection de la jeunesse, protection des majeurs).

Les professionnels se retrouvent à accompagner des personnes souvent non-demandeuses dans un cadre judiciaire contraint. **La mise en place de ces mesures interroge les pratiques car elle articule des attendus vécus parfois comme contradictoires.**

Qu'est-ce qu'accompagner dans un cadre contraint ? Comment concilier l'adhésion de la personne et l'imposition par un tiers de la rencontre avec un travailleur social ? Quels sont les ressorts qui permettent de conjuguer contrainte et accompagnement ?

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les objets d'addictions : substances psychoactives, comportement addictifs.
- Identifier les effets des substances sur les pathologies mentales des personnes et organiser un accompagnement qui prenne en compte ces dimensions.
- Interroger la spécificité des parcours des personnes liés à la privation de liberté et la prise en compte des consommations.
- Envisager des modalités d'intervention qui vont soutenir une démarche d'accès au soin.

CONTENUS

- » Mesures d'accompagnement sous contrainte judiciaire : cadre légal selon les champs d'intervention des professionnels, types de mesure et contextes des accompagnements.
- » Autorités de décision, la mise en place des mesures et la dynamique de collaboration des différents acteurs concernés : les acteurs de la saisine judiciaire, le rôle du juge décisionnaire selon son domaine de compétence, la décision de la mesure et son articulation avec les différents acteurs impliqués dans sa mise en oeuvre.
- » Paradoxe de l'aide contrainte : implication, impact et vécu pour le bénéficiaire de la mesure et pour le professionnel accompagnant.
- » Être sujet de droit même sous contrainte judiciaire : les conditions d'adhésion à une mesure, la notion de participation, la relation de confiance, l'expression et la prise en compte des attentes et des besoins de la personne.
- » Moyens d'alerte et de suivi à l'usage des professionnels pour éviter la dégradation des situations : les audiences, les écrits, le référent, les rencontres institutionnelles et la dynamique partenariale.
- » Accompagnement sous contrainte une obligation de moyens et pas de résultats quant aux attendus du juge.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

Nos interventions ont pour objectif de soutenir un étayage des professionnels de direction, d'encadrement et d'accompagnement dans des collectifs de pairs ou en individuel. Notre démarche vise à proposer des espaces de réflexion sur les situations de travail qu'ils rencontrent au quotidien et de permettre à la parole de circuler pour s'envisager dans une pratique professionnelle engagée et dans un environnement professionnel clarifié.

Notre équipe d'intervenants envisage leurs actions dans le fait de permettre aux professionnels de partager leur vécu professionnel et donner sens aux situations qu'ils rencontrent en analysant les expériences dans lesquelles ils sont impliqués. Ainsi, nous garantissons un cadre d'accompagnement clair, bienveillant, dans lequel chacun pourra exprimer sa relation au travail et faire le pas de côté nécessaire.

Nos interventions s'appuient sur des **références théoriques complémentaires telles que la psychosociologie, la sociologie clinique, la sociologie des organisations, la clinique du travail, la psychologie et la psychanalyse** ainsi que des références méthodologiques qui se veulent pragmatiques et en lien avec l'expérience de nos intervenants sur le terrain.

PLURIEL Formation Conseil est engagé auprès des acteurs sur le mode d'une loyauté hiérarchisée selon les niveaux de responsabilité (encadrement de proximité, direction, direction générale, gestionnaire, administration comme représentante des pouvoirs publics). Cette loyauté s'exerce dans une éthique de la confidentialité et de l'anonymat de leur restitution.

Nos propositions d'accompagnement d'équipe visent à cibler les situations spécifiques que peuvent connaître les collectifs de direction ou d'accompagnement et à apporter une réponse au plus près des vécus et des enjeux professionnels.

Elles se veulent complémentaires et peuvent donc s'inscrire dans un processus progressif.

- × L'analyse des pratiques professionnelles
- × L'analyse des pratiques managériales
- × Le coaching individuel de cadres et dirigeants
- × Les groupes de codéveloppement
- × La régulation d'équipe
- × La supervision d'équipe

Les objectifs généraux poursuivis par nos interventions sont de :

- > Affirmer le positionnement et la posture professionnelle des équipes de direction ou d'accompagnement en cohérence avec leurs missions .
- > Prévenir les risques psychosociaux pour l'encadrement et les professionnels.
- > Améliorer la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes accueillies.
- > Bénéficier du regard d'un intervenant extérieur sur sa pratique professionnelle.
- > Bénéficier d'un groupe de pair en soutien des pratiques professionnelles.

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'analyse des pratiques professionnelles s'adresse à toute équipe qui souhaite élaborer sur les enjeux liés aux situations et questions de travail dans lesquelles elle est engagée. Celles-ci peuvent générer de la tension, de la critique et /ou de la complexité. Cet espace s'envisage donc comme un temps d'élaboration collective qui nécessite une écoute réciproque des professionnels et une éthique de la confidentialité.

OBJECTIFS

- ✕ Élaborer des pratiques professionnelles individuelles et collectives.
- ✕ Soutenir et renforcer l'identité professionnelle de chaque membre de l'équipe.
- ✕ Prendre de la distance en élaborant des situations professionnelles complexes.
- ✕ Partager avec des pairs des savoir-faire professionnels, des grilles de lecture, des méthodes et des outils.
- ✕ Développer un positionnement professionnel plus assuré.
- ✕ Bénéficier d'un groupe de pair en soutien des pratiques professionnelles.
- ✕ Pouvoir ajuster sa posture professionnelle dans les différents cadres rencontrés au quotidien.
- ✕ Se co-professionnaliser entre pairs et développer ses capacités réflexives au sein de son institution.

ANALYSE DES PRATIQUES MANAGÉRIALES

L'analyse des pratiques managériales s'adresse à toute équipe d'encadrement qui souhaite élaborer sur les enjeux liés aux situations et questions de travail et de management dans lesquelles elle est engagée. Celles-ci peuvent générer de la tension, de la critique et /ou de la complexité. Cet espace s'envisage donc comme un temps d'élaboration collective qui nécessite une écoute réciproque des professionnels et une éthique de la confidentialité.

OBJECTIFS

- ✕ Élaborer collectivement des pratiques professionnelles potentiellement isolantes.
- ✕ Soutenir et renforcer l'identité et la trajectoire professionnelle.
- ✕ Prendre de la distance en élaborant des situations managériales complexes.
- ✕ Partager avec des pairs des savoir-faire professionnels, des grilles de lecture, des méthodes et des outils.
- ✕ Développer sa capacité d'innovation au travail.
- ✕ Pouvoir ajuster sa posture professionnelle dans les différents cadres rencontrés au quotidien.
- ✕ Prévenir des situations de risque professionnel, soutenir la qualité de vie au travail et traiter les risques psychosociaux.
- ✕ Identifier les leviers de motivation professionnelle pour soi et les professionnels.
- ✕ Se co-professionnaliser entre pairs et développer ses capacités réflexives au sein de son institution.

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

COACHING DE CADRES ET DE DIRIGEANTS

Le coaching permet de développer ses compétences et/ou s'adapter à un nouvel environnement professionnel. Nos accompagnements individuels permettent aux cadres ou dirigeants d'identifier, de comprendre et d'améliorer leurs interactions, leurs modes de travail ou encore leurs postures pour éviter l'apparition ou la chronicisation de difficultés pressenties ou repérées. La dynamique se construit autour d'objectifs et d'un calendrier définis au préalable avec la personne concernée.

OBJECTIFS

- × Accompagner une prise de poste ou un changement de fonction.
- × Soutenir la fonction managériale au quotidien
- × Construire une posture d'autorité.
- × Développer des compétences de régulation des relations interpersonnelles et d'animation d'équipes
- × Développer ses capacités en termes de gestion de conflits.

CODÉVELOPPEMENT

Le codéveloppement s'adresse à toute équipe qui souhaite mettre en réflexion les enjeux liés aux situations de travail dans lesquelles elle est engagée. Pour ce faire, elle vise à créer une communauté d'apprentissage visant à perfectionner les pratiques professionnelles et/ou managériales en s'appuyant sur des situations réelles, en profitant de la multiplicité des regards et d'une démarche réflexive structurée.

OBJECTIFS

- × Partager avec des pairs des savoir-faire professionnels, des grilles de lecture, des méthodes et des outils en soutenant une dynamique d'apprentissage.
- × Se co-professionnaliser entre pairs et développer ses capacités réflexives et des actions correctrices claires au sein de son institution.
- × Développer un positionnement professionnel plus assuré en s'appuyant sur les savoirs acquis par l'expérience et la pratique.
- × Mener une réflexion sur ses actions dans une démarche de prise de recul.
- × Développer une culture d'entraide collective en mobilisant le collectif en soutien des pratiques professionnelles et/ou managériales.
- × Prévenir des situations de risque professionnel et soutenir la qualité de vie au travail.

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

RÉGULATION D'ÉQUIPE

La régulation d'équipe est un espace qui vise à analyser l'origine des facteurs de tension et de pression sur les institutions, de revitaliser la parole sur le vécu professionnel en situation de travail, d'impliquer chacun dans un processus réflexif et ainsi d'accompagner l'équipe dans ses capacités à redéfinir des modalités de coopération qui viendront restaurer le sens au travail.

OBJECTIFS

- × Repérer le mode de fonctionnement d'une équipe pour l'améliorer.
- × Restaurer la communication entre les professionnels.
- × Analyser individuellement et collectivement les difficultés et les dysfonctionnements rencontrés.
- × Clarifier les rôles, les besoins et les ressources de chacun en fonction des objectifs de l'équipe.
- × Interroger collectivement ce qui fait sens au travail.
- × Rétablir des relations fonctionnelles au travail et revaloriser les identités professionnelles.
- × Formuler collectivement une projet de changement.
- × Accompagner l'expérimentation et la mise en oeuvre de ce projet.

SUPERVISION D'ÉQUIPE

La supervision s'adresse aux équipes qui éprouvent le besoin de mettre au travail la qualité des relations professionnelles et ainsi favoriser la mise en cohérence de leurs actions. Afin de partager ce qui est vécu au travail pour chacun et envisager des règles construites collectivement, il est nécessaire de retrouver les conditions du dialogue et d'écoute. La supervision d'équipe est ainsi un espace qui a vocation à sécuriser les professionnels tout en soutenant leur implication dans une éthique de travail collectif.

OBJECTIFS

- × Favoriser l'expression et le partage sur les situations de travail difficiles.
- × Analyser les situations professionnelles vécues en mobilisant les savoirs.
- × Comprendre les mécanismes de la dynamique de groupe et de la relation.
- × Identifier ce qui génère du conflit et/ou de la souffrance au travail.
- × Interroger collectivement ce qui fait sens au travail.
- × Explorer collectivement des pistes d'évolution des relations de travail.
- × Rétablir des relations fonctionnelles au travail et revaloriser les identités professionnelles.



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

CONSEIL

CONSEIL

Les évolutions légales et l'émergence de nouvelles questions de société impliquent une transformation des modalités d'accompagnement des publics et des organisations de travail au sein des établissements et des services sociaux et médico-sociaux. De plus, les institutions sont traversées par des enjeux qui peuvent impacter ce qui fait sens au travail et entraver les pratiques et les relations professionnelles.

DANS CE CONTEXTE, NOS ACTIONS SOUTIENNENT :

- × Le questionnement autour des pratiques d'accompagnement.
- × Le positionnement institutionnel des établissements et services.
- × Une démarche de connaissance des acteurs sur des questions spécifiques.
- × La dynamisation des projets associatifs et des projets institutionnels.

AINSI, NOUS VOUS PROPOSONS DES FORMATS D'INTERVENTION QUI POURRONT RÉPONDRE À VOS BESOINS ET ATTENTES :

- × Autoévaluation et démarche qualité
- × Élaboration de projet : projet associatif, d'établissement ou de service
- × Accompagnement au changement
- × Analyse institutionnelle
- × Évaluation des pratiques d'accompagnement et de leur impact
- × Formation action et Recherche action
- × Étude sur des thématiques spécifiques

Notre équipe d'intervenants est soucieuse de vous proposer des actions de conseil permettant de soutenir l'implication de l'ensemble des professionnels dans un cadre d'accompagnement rigoureux et compréhensif.

Nous construisons nos interventions en lien avec vous, en partant de votre demande et de vos besoins spécifiques.

**POUR PLUS D'INFORMATIONS
CONTACTEZ-NOUS.**

ÉVALUATION

ÉVALUATION

UN NOUVEAU DISPOSITIF D'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DES ESSMS

Habilité par l'ANESM /HAS depuis 2010, **PLURIEL Formation Conseil** a acquis une expérience solide dans le domaine des évaluations externes.

En 2022, le cadre évaluatif des ESSMS a évolué suite à la publication par l'HAS du nouveau référentiel unique d'évaluation. Celui-ci se structure autour de **157 critères (dont 18 critères impératifs) et 3 enjeux majeurs** :

- Permettre à la personne d'être actrice de son parcours.
- Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services.
- Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et les professionnels.

La dynamique évaluative s'appuie désormais sur **3 méthodes d'évaluation** :

- L'utilisateur traceur (la personne accompagnée).
- Le traceur ciblé (les professionnels qui l'accompagnent).
- L'audit système (fonctionnement de l'établissement).

Aujourd'hui, **PLURIEL Formation Conseil** figure sur la liste des organismes autorisés à procéder aux évaluations Qualité des ESSMS dans le cadre de l'article L312-8 du CASF. Nous avons ajusté en conséquence nos outils et modalités d'interventions aux exigences et attendus du nouveau dispositif d'évaluation.

Notre démarche évaluative sert à apprécier l'effectivité des dispositions et pratiques menées au bénéfice des personnes accueillies, à mesurer la pertinence de celles-ci au regard de la mission conférée par les pouvoirs publics, à estimer leur efficacité au regard des besoins des personnes.

NOS ATOUTS

- Plus de 500 évaluations externes réalisées depuis 2010 sur l'ensemble du territoire (Métropole et DOM-TOM).
- Des évaluations menées dans divers domaines d'intervention : Handicap (enfants / adultes), Personnes âgées, Protection de l'enfance, Prévention spécialisée, Insertion, Hébergement, Soins, Aide à domicile et Protection des majeurs, Addictologie, Psychopédagogie.
- Des consultants confirmés ayant une bonne connaissance des enjeux des différents secteurs d'intervention ainsi qu'une expérience de terrain.
- Outre leur formation professionnelle de base, les intervenants disposent de formations complémentaires universitaires de niveau I et/ou II

NOS INTERVENANTS

Sébastien BERTHO

assistant social en psychiatrie adulte, Clinique de l'intervention social, formateur et intervenant en APP.

Thomas BESWICK

éducateur spécialisé, master recherche en travail social, consultant et formateur

Clément BOSQUE

DESSMS, mastère en santé public, master II en philosophie éthique, consultant formateur, directeur d'organisme de formation.

Nathalie CAILLARD

formatrice, coach, consultante en prévention des risques psychosociaux, ancienne directrice d'ESMS

Bertrand DUBREUIL

sociologue en travail social et en organisation, ancien directeur

Katy DUJARDIN SCHOENER

formatrice, intervenante en APP et en groupes de codéveloppement professionnel et managérial (certifiée), équicoach (certifiée), ancienne cheffe de service éducatif,

Rute FREITAS

psychologue clinicienne, formatrice et intervenante en APP

Nieves GARCIA

psychosociologue clinicienne, intervenante en APP

Maria José

GATICA DE LA FUENTE

assistante sociale, psychosociologue, maître praticien en PNL

Mathilde GAUTRON

diplômée en ingénierie sociale, éducatrice spécialisée, ancienne directrice

Xavier GUILLER

travailleur social, intervenant en sociologie clinique et des organisations

Alexandra KARMANN

diplômée en management des organisations sanitaires et sociales, directrice en protection de l'enfance.

Jana LEMONNIER :

DEA de science politique, consultante et formatrice

Anita LENGLET

DE Kinésithérapeute, psychanalyste, intervenante APP et supervision en ESSMS, accueillante en LAEP

Véronique LENOEL

psychologue clinicienne, intervenante en APP

Marie LEON

psychothérapeute, gestalt-thérapeute, superviseuse et formatrice

Claude MAGDELONETTE

directeur de dispositifs, coach.

Dominique MAHYEUX

psychologue clinicienne, psychanalyste, intervenante en APP/ supervision d'équipe, formatrice sur les thèmes de la parentalité, l'enfance et l'adolescence.

Yann MOISAN

conseiller en santé publique et innovation sociale

Stéphanie ORINEL

diplômée en management des organisations sanitaires et sociales, directrice adjointe d'un établissement de protection de l'enfance

Alain REHAULT

3ème cycle « Management de la Qualité totale », évaluateur ESSMS, consultant formateur gestion de la qualité

Claire RUEDA

psychologue clinicienne, psychothérapeute TCC, formatrice et coach

Fatima SCHWARTZ

éducatrice spécialisée, CAFERUIS, formatrice, intervenante en APP

Fatoumata SOUKOUNA

éducatrice spécialisée, master 2 cadre d'intervention en terrain sensible, formatrice, cadre de direction en protection de l'enfance.

Jean François SPECIEL

CAFDES, consultant et formateur, ancien directeur général de l'ARIMC IDF, ancien directeur d'IEM

Catherine VEXLARD

conseillère ESF, chef de service, intervenante groupe de codéveloppement professionnel, formatrice

Charlotte VICTOIRE

psychosociologue, ergonomiste spécialisée dans le secteur social et médico-social

Patricia VIOUX

consultante, formatrice et intervenante en APP

Benjamin WEILL

DEA de philosophie contemporaine, consultante, formatrice, chef de service en protection de l'enfance

NOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE 1

Le présent règlement est établi conformément aux dispositions des articles L.6352-3 et L.6352-4 et R.6352-1 à R.6352-15 du Code du travail. Il s'applique à tous les stagiaires, et ce pour la durée de la formation suivie.

ARTICLE 2 DISCIPLINE

Il est formellement interdit aux stagiaires :

- › D'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de l'organisme ;
- › De se présenter aux formations en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue ;
- › De modifier les réglages des paramètres de l'ordinateur ;
- › De manger dans les salles de cours ;
- › D'effectuer toute activité commerciale entre participants, sans lien avec la formation ;
- › D'utiliser leurs téléphones portables durant les sessions à des fins autres que celles de la formation.

ARTICLE 3 : SANCTIONS

Tout agissement considéré comme fautif par la direction de l'organisme de formation pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions ci-après par ordre croissant d'importance :

- › Avertissement écrit par le Directeur de l'organisme de formation ;
- › Blâme ;
- › Exclusion définitive de la formation.

ARTICLE 4 : ENTRETIEN PRÉALABLE À UNE SANCTION ET PROCÉDURE

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ne soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'organisme de formation envisage une prise de sanction, il convoque le stagiaire par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'intéressé contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, sauf si la sanction envisagée n'a pas d'incidence sur la présence du stagiaire pour la suite de la formation.

Au cours de l'entretien, le stagiaire a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation. La convocation mentionnée à l'article précédent fait état de cette faculté. Lors de l'entretien, le motif de la sanction envisagée est indiqué au stagiaire : celui-ci a alors la possibilité de donner toute explication ou justification des faits qui lui sont reprochés.

Lorsqu'une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat est considérée comme indispensable par l'organisme de formation, aucune sanction définitive relative à l'agissement fautif à l'origine de cette exclusion ne peut être prise sans que le stagiaire n'ait été au préalable informé des griefs retenus contre lui et, éventuellement, qu'il ait été convoqué à un entretien et ait eu la possibilité de s'expliquer devant une Commission de discipline. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de 15 jours après l'entretien où, le cas échéant, après avis de la Commission de discipline.

Elle fait l'objet d'une notification écrite et motivée au stagiaire sous forme de lettre recommandée, ou d'une lettre remise contre décharge. L'organisme de formation informe concomitamment l'employeur, et éventuellement l'organisme paritaire prenant à sa charge les frais de formation, de la sanction prise.

ARTICLE 5 : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La prévention des risques d'accidents et de maladies est impérative et exige de chacun le respect total de toutes les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité. A cet effet, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur dans l'organisme, lorsqu'elles existent, doivent être strictement respectées sous peine de sanctions disciplinaires. Lorsque la formation a lieu sur le site de l'entreprise, les consignes générales et particulières de sécurité applicables sont celles de l'entreprise.

NOS RÉFÉRENCES

Quelques références des intervenants
de PLURIEL Formation Conseil





PLURIEL FORMATION CONSEIL
INITIATIVES & DYNAMIQUES PLURIELLES
4 rue du Fer à Moulin | 75005 PARIS | 06 18 74 84 39

www.pluriel-formation-conseil.fr | contact@pluriel-formation.fr

conception graphique et réalisation : élise belkaïd