

URIOPSS



Unir les associations pour développer les solidarités

FORMATIONS

2012



URIOPSS



UNION RÉGIONALE INTERFÉDÉRALE DES ORGANISMES PRIVÉS SANITAIRES ET SOCIAUX

6 RUE ERNEST JEANBERNAT

31000 TOULOUSE

TÉL : 05 61 40 49 87

FAX : 09 70 62 51 46

WWW.URIOPSS-MIDIPYRENEES.ASSO.FR

NUMÉRO D'ORGANISME : 73 31 05434 31

Sommaire

Vers une nouvelle procédure de délivrance des autorisations : l'Appel à projet	17 janvier.....	6
Le compte administratif.....	26 et 27 janvier.....	7
Comprendre le mécanisme du plan pluriannuel de financement.....	31 janvier.....	8
CPOM et pluriannualité budgétaire.....	8 mars.....	9
La coopération et les regroupements.....	9 mars.....	10
La démarche budgétaire et budget prévisionnel.....	13 et 14 juin	11
L'analyse financière.....	18 et 19 septembre.....	12
Les indicateurs médico sociaux.....	28 février ou 21 septembre.....	13
Les spécificités comptables des ESMS.....	5 et 6 décembre.....	14
Les mécanismes de financement des ESMS.....	à déterminer.....	15
Les sièges sociaux des ESMS.....	à déterminer.....	16
Le contentieux tarifaire : permanence et évolutions.....	à déterminer.....	17
L'EPRD : s'approprier un nouvel outil de financement.....	à déterminer.....	18

CDD et temps partiels : rédaction des contrats et gestion des absences	11 janvier.....	20
Aménagement et temps de travail.....	1er mars.....	21
Le contrat de travail.....	2 mars.....	21
Les congés payés : acquisition, modalités pratiques de prise et décompte des jours pris	5 mars	22
Questions pratiques d'actualité en droit du travail NOUVEAU	21 mai.....	23
Les techniques de paye des absences	5 juillet	24
Techniques et pratique de la paie.....	5 au 7 novembre.....	25
L'annualisation et la gestion des plannings	26 novembre.....	26

L'usure professionnelle : la détecter, la prévenir, prendre soin de soi NOUVEAU	20 mars.....	28
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	4et 5 juin.....	29
Les risques psychosociaux (RPS) NOUVEAU	30
Optimiser l'entretien professionnel d'évaluation NOUVEAU	31
Résolution des conflits, processus de négociation NOUVEAU	32
Recrutement et politique RH NOUVEAU	32
Augmenter sa résistance au stress NOUVEAU	33
L'entretien annuel NOUVEAU	34
Gestion du temps NOUVEAU	35
Projet d'établissement et stratégie RH.....	36

Droit des étrangers.....	25 octobre.....	38
Familles d’hier, parentalité d’aujourd’hui : travailler avec les parents.....	Nous consulter.....	39
L'accueil des troubles psychiatriques dans le médico-social NOUVEAU	Nous consulter	39
Elaborer et faire vivre le document unique d'évaluation des risques professionnels	Nous consulter	40
Les (r)évolutions du métier d'éducateur spécialisé :	Nous consulter	41
Accompagnement en fin de vie et soins palliatifs	Nous consulter	42
Chef de service aujourd'hui : rôle, management au service d'un nouveau métier NOUVEAU	Nous consulter.....	43
Après l'évaluation interne : faire vivre la démarche qualité.....	Nous consulter	44
Accessibilité des dossiers et secret professionnel	Nous consulter	44
Prise en compte de la douleur	Nous consulter.....	45
La bientraitance	Nous consulter.....	45
Prévention des chutes et animation d'atelier d'équilibre et de gym douce.....	Nous consulter.....	46
L'écoute active et initiation à la relation d'aide.....	Nous consulter	47
Quid des bonnes pratiques dans le secteur : pourquoi, pour qui et comment NOUVEAU	Nous consulter	47

Entretien du linge.....	nous consulter	49
Hygiène et nettoyage.....	nous consulter	49
Les produits d'entretien.....	nous consulter	50
Maîtrise de la qualité par le nettoyage.....	nous consulter	50
Techniques d'entretien des locaux	nous consulter	51
L'habilitation électrique du personnel non-électricien.....	Nous consulter	51

Référent en sécurité incendie.....	53
Exercice d'évacuation <u>(obligatoire tous les ans)</u>	53
Évacuation : aide et organisation <u>(obligatoire tous les ans)</u>	53
Utilisation des extincteurs <u>(obligatoire tous les ans)</u>	54
Sensibilisation à la manipulation des extincteurs, évacuation, aides et organisation	54
Initiation au secourisme.....	54
Sauveteur secouriste du travail (SST) <u>(obligatoire tous les ans)</u>	55
Recyclage Sauveteur secouriste du travail <u>(obligatoire tous les ans)</u>	55

La loi sur la formation professionnelle du 4 Mai 2004 et l'Accord de branche agréé le 5 Août 2005 permettent désormais à vos salariés de bénéficier de leur droit individuel à formation (DIF). Chaque année ils cumulent 20 heures de formation dans la limite de 120 heures en 6 ans.

N'attendez pas cette échéance pour leur proposer de se former.

La théorie psychanalytique : initiation aux concepts fondamentaux	58
Place, rôle et fonction du professionnel dans la relation éducative	59
Du projet institutionnel au projet individualisé : évolution, analyse et perspectives	60
Prévention et gestion des situations de violence en milieu hospitalier.....	61
La démence et la maladie d'Alzheimer	62
Gestion des attitudes face à la violence NOUVEAU	63
Les manifestations psychopathologiques à l'adolescence : actions éducatives et soins NOUVEAU	64
L'accompagnement des adolescents suicidaires NOUVEAU	65
Le génogramme NOUVEAU	66
Troubles du développement chez l'enfant NOUVEAU	66
L'écrit dans l'institution NOUVEAU	67
La prise en charge de l'adolescent en SESSAD NOUVEAU	67
L'entretien face à face	68
Communication dans la démence	69
Le toucher dans la relation de soins.....	69
Évaluation des besoins et organisation du travail à domicile NOUVEAU	70
Mieux communiquer pour mieux aider	70
La souffrance des soignants. Prévenir l'épuisement professionnel.....	71
Animation et lutte contre l'ennui NOUVEAU	72
Le rire auprès du sujet âgé	73
Manutention des personnes âgées et à mobilité réduite	74
Le toucher relationnel dans le soin	74
Prévention des chutes chez la personne âgée NOUVEAU	75
Communication soignant/soigné NOUVEAU	75
Carpe Diem : la Maladie d'Alzheimer : un regard différent, une approche différente	76
Accompagnement à la démarche d'auto-évaluation	77
Conduire une procédure d'accréditation ou certification d'un établissement de santé	78
Accompagnement à la certification des services	80
Spécificité de l'intervention au domicile d'une personne handicapée NOUVEAU	81
Du projet associatif au projet d'établissement : un levier de management en évolution constante.....	81
Quel accueil pour l'enfant présentant des troubles graves ?	82
Familles et institutions, les enjeux éducatifs actuels NOUVEAU	82
Que reste-t-il de l'adolescence.....	82
L'acte éducatif aujourd'hui : quelles pratiques éducatives depuis le 2 Janvier 2002	83
Le travail face à l'interculturalité.....	83
Le dossier unique de l'usager : contenu, méthode et enjeu NOUVEAU	84
Rédiger une délégation unique de pouvoir NOUVEAU	84
Méthode HACCP. Méthode et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments.....	85
Notions de base en hygiène alimentaire.....	86
Conduite des actions qualité et sécurité.....	86

Accompagnement à l'élaboration des comptes administratifs	88
Accompagnement juridique à la création d'un Groupement de Coopération Social et Médico-Social.....	88
Audit des contrats de travail.....	89
Élaboration de fiches de postes.....	89
Audit des plannings.....	90
La représentation du personnel : organisation et fonctionnement	91
La Convention Collective du 31 Octobre 1951 ou du 15 Mars 1966 : connaissances et applications.....	91
Les conséquences de la loi HPST pour le secteur social et médico-social	92
Diagnostic associatif / Perspectives regroupements	93
La responsabilité civile et pénale dans les établissements médico-sociaux.....	95

Bulletin d'inscription	96
Conditions générales.....	97

GESTION COMPTABILITE

Vers une nouvelle procédure de délivrance des autorisations : l'appel à projet.....	17 janvier.....	6
Le compte administratif.....	26 et 27 janvier.....	7
Comprendre le mécanisme du plan pluri annuel de financement	31 janvier	8
CPOM et pluriannualité budgétaire.....	8 mars.....	9
La coopération et les regroupements : enjeux stratégiques et la mise en pratique.....	9 mars.....	10
La démarche budgétaire des ESSMS et BP.....	13 et 14 juin.....	11
L'analyse financière des ESSMS.....	18 et 19 septembre.....	12
Les indicateurs dans le secteur médico-social.....	21 septembre ou 28 février.....	13
Les spécificités comptables des établissements et services sociaux et médico-sociaux.....	5 et 6 décembre.....	14
Les mécanismes de financement des établissements et services	nous consulter.....	15
Les sièges sociaux des ESSMS.....	nous consulter.....	16
Contentieux tarifaire : permanences et évolutions NOUVEAU	nous consulter	17
L'ERPD: s'approprier un nouvel outil de financement.....	nous consulter.....	18

Vers une nouvelle procédure de délivrance des autorisations : l'appel à projet

<p>Public : Cadres de direction, administrateurs.</p> <p>Durée : 1 jour</p> <p>Date : 17 janvier</p> <p>Intervenant : Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux</p> <p>Méthode Animation à partir d'un PPT Document remis en séance</p> <p>Recommandations</p> <p>Coût : Adhérents: 220€ Non adhérents: 290€</p>	<p>Objectifs: Passer de la technique du dossier CROSMS à une nouvelle démarche afin d'inscrire les projets dans un contexte "normé" pré-défini et le développement d'activités actuelles ou nouvelles.</p> <p>Programme: <u>1 – Evolution historique de l'autorisation des établissements et services.</u> De la loi de 1975 à la Loi HPST, en passant par les directives Européennes. Le nouveau cadre défini par la loi HPST et l'ordonnance du 23 février 2010. Les établissements et services concernés Les autorités compétentes depuis le 1/04/2010</p> <p><u>2 – La nouvelle procédure : risques et avantages.</u> <i>La planification des programmes : une nécessaire articulation.</i> Santé, prévention, médico social Les schémas régionaux et départementaux, le PRIAC Liens avec la contractualisation via les CPOM</p> <p><i>Un guide pratique de la CNSA</i></p> <p><i>La commission consultative d'appel à projets</i> Composition Fonctionnement</p> <p><i>Les apports et attendu de cette nouvelle procédure, vue par les pouvoirs publics et par les fédérations</i></p> <p><i>Les zones de vigilance</i></p> <p><i>Les premières expériences</i></p> <p><u>3 – Une nouvelle notion : le cahier des charges de l'appel à projets</u> Le contenu Les modalités de sélections, la notion de mieux disant</p> <p><u>4 – L'autorisation</u> Le renouvellement des autorisations actuelles Lien avec la démarche d'évaluation</p>
---	---

Le compte administratif

Public :

Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs

Durée :

2 jours

Date :

26 et 27 janvier

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Recommandations

Coût:

Adhérents: 440 €

Non adhérents : 580 €

Objectifs :

Au regard des textes législatifs et de la loi HPST, permettre aux participants de pouvoir expliquer l'utilisation des financements de leur établissement et service via la présentation du compte administratif, ainsi que du plan de financement.

Intégrer cet outil comme élément du « dialogue de gestion » dans le cadre d'un CPOM.

Programme:

1- L'environnement législatif et réglementaire des établissements sociaux et médico sociaux en termes d'allocation de ressources

Quelques rappels en lien avec la formation sur le budget prévisionnel

La place du compte administratif dans le cadre d'une négociation contractualisée (CPOM).

2-Le compte administratif:

Activités

Section d'investissement

Les groupes fonctionnels (le suivi durant l'année, les décisions modificatives, ou transferts de crédits).

Les tableaux annexes relatifs à l'emploi des crédits (frais de personnels, le GVT, tableau de répartition des charges, suivi des amortissements et des provisions, etc..)

Le rapport

L'affectation du résultat : reprise ou affectation à un projet (réserves).

3-Le tableau de bord:

Les indicateurs

Repérer les sources de collecte des indicateurs (frais de personnel, GRH, le suivi des usagers, de l'activité, etc..)

4-Le plan pluri annuel d'investissement et de financement:

Une négociation pluri annuelle servant de support à la négociation annuelle du budget :

Les supports techniques de cette négociation

5-Place des indicateurs médico sociaux économiques.

Comprendre le mécanisme de plan pluriannuel de financement

Public :	Objectifs:
Durée : 1 jour	Permettre aux participants de comprendre le mécanisme du plan pluri annuel de financement introduit par le décret du 22 Octobre 2003.
Date : 31 janvier	Programme:
Intervenant : Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	<u>1-Rappel des supports réglementaires.</u>
Méthode: Remise sur papier des supports vidéo projetés	<u>2-Rappel des outils prévus par ces textes, évolution possible du bilan financier vers l'EPRD.</u>
Recommandations: Possibilité d'amener le dernier bilan comptable, voir son plan pluri annuel de financement.	<u>3-Les spécificités de l'analyse financière dans le secteur social et médico social.</u> Le retraitement des résultats. Les réserves et provisions
Coût : Adhérents: 220€ Non adhérents: 290€	<u>4-Un outil non prévu par la réglementation mais incontournable afin d'élaborer un diagnostic financier et préparer le plan pluri annuel de financement : les ratios.</u>
	<u>5-Le plan pluri annuel de financement : un support de simulations aux usages divers:</u> Négociation pluri annuelle du plan d'investissement CPOM Dossier CNSA
	<u>6-Construire une méthode de travail afin de réaliser les simulations et atteindre les objectifs fixés:</u> Les équilibres du bilan financier Des réserves suffisantes Des provisions justifiées Un niveau de trésorerie correct Un endettement supportable Un risque majeur à couvrir : par exemple : faire face à plusieurs départs en retraite alors que des investissements importants sont à réaliser
	<u>7-Le tableau de surcoût.</u> La notion de surcoût ou d'économie L'impact budgétaire des choix financiers. Limiter les surcoûts avec les nouvelles techniques issues de l'instruction comptable du 26 décembre 2007.

Public:

Directeurs, décideurs, gestionnaires, responsables adm et fin.

Durée :

1 jour

Date:

8 mars

Intervenant:

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Animation par vidéo projection dont le support est remis aux participants, modèle de CPOM, différents supports.

Recommandations

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs :

Permettre au participant de disposer d'une information claire sur le CPOM, futurs outils de négociation budgétaire, mais aussi et surtout des objectifs en terme de projets.

Programme :

1 – Les bases légales et réglementaires. Une démarche volontaire ou imposée ?

2 – Le contrat d'objectifs et de moyens : entre l'organisme gestionnaire et un ou plusieurs financeurs

Pluri annualité
Pluri établissements
Pluri départements (ou financeurs)

3 – Clarifier les objectifs à contractualiser

place du projet associatif et d'établissement
l'usager au cœur du projet et du contrat ?
La gestion des ressources humaines
Les objectifs budgétaires et financiers

4 – La contractualisation

le contenu d'un CPOM
les points incontournables
les points de vigilance

5 – Un budget pour 5 Ans

réactualisation
la place des indicateurs
la place du compte administratif
La fixation tarifaire sous forme de dotation globale (commune à plusieurs établissements).

Public:

Directeurs, gestionnaire, décideurs

Durée :

9 mars

Date :

1jour

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode**Recommandations****Coût:**

Adhérents : 220€

Non adhérents : 440€

Objectifs :

Permettre aux participants de connaître les bases de la coopération, positionner sa situation dans l'environnement, et les besoins qui amènent à coopérer, connaître les formes de coopération soit par mutualisation en gardant son statut, voir par regroupement

Programme:**1 – Les bases législatives et réglementaires, les différentes circulaires.****2 – Les enjeux de la coopération :****3 – Les différents types de coopération:**

- conventions
- GIE
- GIP
- GCSMS
- Autres

4 – Les missions du GCSMS:

- améliorer la qualité des prestations et l'évaluation de celles-ci.
- Favoriser la mutualisation d'actions de formations
- Favoriser des interventions communes de professionnels
- Exploiter les « autorisations » des établissements et services

5 – Fonctionnement du GCSMS:

- Les membres
- La création, la convention constitutive
- Qualité juridique du groupement
- Les instances
- L'administrateur
- Le statut du personnel
- Les apports en capital
- Le financement
- Dissolution et liquidation

6 – Option sur les formes de coopération ou de regroupement:**7 – Les conséquences dans les différents domaines de ces choix:**

- gestion du projet
- Ressources humaines, délégations
- Financier et budgétaire.

8 – Manager l'opération:

La démarche budgétaire et budget prévisionnel

Public:

Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs.

Durée :

2 jours

Date:

13 et 14 juin

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Recommandations

Coût:

Adhérents: 440 €

Non adhérents : 580€

Objectifs:

Au regard des textes législatifs et réglementaires, en vigueur ainsi que des perspectives d'évolution en cours : tarification plafonds, EPRD, permettre aux participants de pouvoir négocier l'allocation des financements nécessaires au fonctionnement de leurs établissements et services.

Programme:

1-L'environnement législatif et réglementaire des établissements sociaux et médico sociaux en termes d'allocation de ressources:

Les procédures de négociation actuelles. (respect des échéances, etc.)

Les enjeux de la négociation : enveloppes limitatives, dépenses obligatoires, sincérité des charges, dépenses obligatoires, excessives, etc..

2-Le cadre budgétaire.

Activités

Les groupes fonctionnels

Section d'investissements

Les tableaux annexes (effectifs, répartition des charges et produits)

Le rapport budgétaire

3-Le compte administratif:

Activités

Section d'investissement

Les groupes fonctionnels (suivi durant l'année, les décisions modificatives, transferts de crédits).

Les tableaux annexes relatifs à la l'emploi des crédits (frais de personnels, le GVT, tableau de répartition des charges, suivi des amortissements et des provisions, etc..)

Le rapport

L'affectation du résultat : reprise ou affectation à un projet (réserves).

4-Le tableau de bord (approche budgétaire uniquement):

Les indicateurs

Repérer les sources de collecte des indicateurs (frais de personnel, GRH, le suivi des usagers, de l'activité, etc..)

5-Le plan pluri annuel d'investissement et de financement:

Une négociation pluri annuelle servant de support à la négociation annuelle du budget.

Les supports techniques de cette négociation

6-Les différentes formes de financement:

Prix de journée

Dotation globale

Prix de journée globalisé, contractualisé.

L'EPRD.

L'analyse financière des ESMS

Public :

Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs.

Durée :

2 jours

Date :

18 et 19 septembre

Intervenant :

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

-Exposés théoriques, suivis d'applications concrètes par de petites études de cas,
-Un « exercice servira de fil conducteur » pendant la durée de la formation. Le groupe travaillant les décisions stratégiques à prendre au regard de la situation.
-La documentation remise sur place servira de support aux outils vidéo projetés durant la formation.

Recommandations

Prévoir sa calculatrice, un crayon, une gomme.

Coût :

Adhérents: 440 €

Non adhérents: 580€

Objectifs:

Permettre aux participants de pouvoir mettre en œuvre les outils d'analyse financière prévus par le décret du 22 Octobre 2003, ainsi que les nombreux arrêtés publiés depuis et ainsi négocier l'allocation des financements nécessaires à la politique d'investissement et à l'impact de celle-ci sur le fonctionnement de leurs établissements et services.

Programme:

1-Passer du bilan comptable au bilan financier:

Les retraitements comptables nécessaires du fait des spécificités de notre secteur,
Le bilan financier

2-Les ratios adaptés aux établissements et services:

Liés à la politique d'investissement et de financement de celle-ci (endettement, vétusté des équipements, etc.)

Liés au besoin en fonds de roulement (délai d'encaissement des créances, de paiement des dettes, etc.)

Liés à la trésorerie.

3-Réaliser et rédiger un diagnostic des documents financiers:

Croiser les données financières (bilan financier, ratios

Diagnostiquer la situation, argumenter dans le cadre du dossier de plan de financement ou du rapport budgétaire.

4- Assurer le lien entre le diagnostic financier et le tableau de bord prévu par le CASF:

5-Le plan de financement : un outil prévu par le CASF afin d'assurer le financement des investissements, la prise en compte des coûts de ces derniers dans la procédure budgétaire:

Planifier sa politique d'investissement sur 3 à 5 ans

Equilibrer le plan pluri annuel, utiliser des simulations

Ajuster la réserve de trésorerie et le besoin en fonds de roulement

Motiver les choix d'affectation des résultats.

Impact en matière de surcoût.

Lien avec l'EPRD

Les indicateurs dans le secteur social et médico-social

Public:

Directeurs, Gestionnaires d'établissement ou de service, Décideurs...

Durée :

1 jour

Date:

28 février ou 21 septembre

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Recommandations

Coût:

Adhérents: 220€

Non adhérents : 290€

Objectifs:

Comprendre la logique des indicateurs sociaux. Organiser la collecte des informations nécessaires (usagers, ressources humaines, données financières). Maîtriser la logique des documents et analyser les résultats en termes de stratégie financière. En faire un outil d'aide à la négociation du CPOM.

Programme:

1 – Les bases législatives et réglementaires :

Les indicateurs l'un des outils de la

convergence tarifaire.

Loi 2002 – 2

Décret du 22 Octobre 2003

Les arrêtés d'application (et leurs annexes),

en fonction de leur état de publication à la

date de la formation

2 – La mise en œuvre pour les établissements et services de compétence « Etat » et/ou à financement

Sécurité Sociale :

Etablissements et services concernés

Ceux en attente de la publication d'indicateurs

3-Présentation des indicateurs (au regard du guide accompagnant ceux-ci)

Typologie des indicateurs

La population accueillie

Le personnel (TAM, VT, Qualification)

Financiers

La construction des indicateurs

La source des indicateurs

Le budget prévisionnel à venir

Le dernier compte administratif

Organisation et gestion de l'information

4 – L'exploitation des données:

Publication des valeurs par un arrêté

Le recours possible

5 – Echanges sur les retombées en termes de gestion et d'organisation

Les spécificités comptables des ESMS

Public

Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs

Durée

2 jours

Dates

5 et 6 décembre

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Exposés théoriques et petits cas pratiques, échanges autour d'un cas concret (fil conducteur). Support de vidéo projection remis sur support papier.

Recommandations

Prévoir sa calculatrice.

Amener dans la mesure du possible ses derniers documents (budget, compte administratif et bilan).

Prévoir son plan de comptes.

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Au regard des nouveaux textes réglementaires (décret du 22 Octobre 2003 modifié, arrêtés du 14 novembre 2003 modifié, arrêtés de 2008 et 3 janvier 2009), permettre aux participants de pouvoir comprendre les spécificités de l'instruction comptable M 22 bis, du plan comptable des associations, et du plan de compte adapté aux établissements sociaux et médico-sociaux (arrêté du 26/12/2007).
- Mesurer les enjeux de celles-ci au regard de la négociation des ressources affectées au fonctionnement et à l'investissement nécessaires au fonctionnement de leurs établissements et services.
- S'organiser pour répondre à ces obligations différentes et utiliser le tableau de calcul du compte de résultat comme tableau de passage entre deux pratiques comptables : celle qui correspond aux principes comptables généraux, et celle spécifique au secteur.

Programme

1 - Les différents plans de compte

2 - Les écritures spécifiques

3 - Les nouveaux traitements, sources de divergences.

4 - Organiser la comptabilité et la transparence, dans la différence : un pari à relever.

Les mécanismes de financement des établissements et services (budget prévisionnel, tarification...)

Public

Directeurs, gestionnaires, comptables, décideurs souhaitant faire un « tour d'horizon » des différents mécanismes de financement des établissements et services.

Durée

2 jours

Date

A déterminer

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Exposés théoriques. Support d'animation utilisé en vidéo projection remis sur support papier.

Recommandations

Amener dans la mesure du possible ses derniers documents (budget, compte administratif et bilan).

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs:

Au regard des nouveaux textes législatifs (loi du 2/1/2002) et réglementaires (décret du 22 Octobre 2003, ainsi que les nombreux arrêtés publiés depuis), de la mise en place de la notion de tarif plafond, du développement de l'analyse financière comme support du financement via l'EPRD permettre aux participants de pouvoir négocier l'allocation des financements nécessaires au fonctionnement de leurs établissements et services, par le biais de la procédure budgétaire, de la présentation du compte administratif, ainsi que du plan de financement et des indicateurs constituant le tableau de bord. Passer d'un financement annuel à un financement pluri annuel : le CPOM

Programme:

L'environnement législatif et réglementaire des établissements sociaux et médico sociaux en termes d'allocation de ressources:

Les procédures de négociation. (respect des échéances, etc.)

Les enjeux de la négociation : enveloppes limitatives, dépenses obligatoires, sincérité des charges, dépenses obligatoires, excessives, tarif plafond, etc..

Les évolutions possibles de la négociation budgétaire : la pluri annualité budgétaire : le CPOM, l'EPRD, etc.

Le cadre budgétaire:

Activités

Les groupes fonctionnels

Section d'investissements

Les tableaux annexes (effectifs, répartition des charges et produits)

Le rapport budgétaire

Le compte administratif:

Les différents documents

Le rapport

L'affectation du résultat : reprise ou affectation à un projet (réserves).

Le tableau de bord:

Les indicateurs

Repérer les sources de collecte des indicateurs (frais de personnel, GRH, le suivi des usagers, de l'activité, etc..)

Le plan pluri annuel d'investissement et de financement:

Une négociation pluri annuelle servant de support à la négociation annuelle du budget :

Les supports techniques de cette négociation

Les différentes formes de financement

Prix de journée

Dotation globale, et la dotation globalisée commune (CPOM)

Prix de journée globalisé, contractualisé.

La tarification en fonction des catégories

Les sièges sociaux des ESMS

Public :

Directeurs généraux,
conseillers techniques,

Durée :

1jour

Date :

À déterminer

Intervenant

Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode

Recommandations

Coût :

Adhérents : 220 €

Non adhérents : 290€

Objectifs :

Construire un dossier de reconnaissance de frais de siège. Connaître les mécanismes de création, d'autorisation, de prise en compte au sein des budgets, des clés de répartition, de la négociation du budget de celui-ci, du compte administratif et de l'affectation des résultats du siège. Le siège au sein d'une démarche CPOM.

Programme:

1- Les bases législatives et réglementaires renouvelées:

Textes actuels : loi 2002- 2, Décret du 22 Octobre 2003 modifié, arrêtés des 10 et 12 novembre 2003, question réponse du ministère, impact de la Loi HPST

Une pratique ancienne

2-La notion de siège social:

Activités destinées aux établissements et services

Autres activités (non réglementées)

3- Les missions du siège social pour les établissements et services:

Accompagnement à la mise en œuvre des projet

L'adaptation des moyens des établissements et service

Le développement, la contribution à l'élaboration des politiques sociales

L'animation du réseau et la communication

4-Le dossier de demande d'autorisation:

Présentation de l'organisme

Les conséquences internes spécifiques au milieu associatif (Adaptation des statuts ?)

Présentation des établissements et services, place du siège

Les règles de délégations internes

5- L'autorité compétente qui autorise:

Base technique pour procéder à la répartition

Impact d'un CPOM

Tableau à utiliser

6-Gestion du dossier d'autorisation:

Le budget annuel du siège

Formes

Procédures

7-Le compte administratif du siège:

Formes

Affectation des résultats

Contentieux tarifaire

Public:
Directeurs, juristes

Durée :
1 jour

Date:
À déterminer

Intervenant
Consultant en économie solidaire spécialisé dans la gestion des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Méthode
.

Recommandations

Coût:
Adhérents: 220€
Non adhérents : 290€

Objectifs:

Comprendre et analyser la procédure du contentieux de la tarification. Maîtriser le fonctionnement institutionnel du TITSS et la position des juges en matière de tarification

Programme

Programme à venir

L'EPRD : s'approprier un nouvel outil de financement

Public :

Directeurs, gestionnaires,
comptables, décideurs

Durée:

1jour

Date:

À déterminer

Intervenant:

Consultant en économie soli-
daire spécialisé dans la gestion
des établissements sanitaires,
sociaux et médico-sociaux

Objectifs

Programme

Programme à venir

Méthode

Recommandations

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290€

DROIT DU TRAVAIL

CDD et temps partiels : rédaction des contrats et gestion des absences.....	11 janvier.....	20
Aménagement et temps de travail.....	1er mars.....	21
Le contrat de travail.....	2 mars.....	21
Les congés payés : acquisition, modalités pratiques de prise et décompte des jours pris	5 mars	22
Questions pratiques d'actualité en droit du travail NOUVEAU	21 mai	23
Les techniques de paye des absences	5 juillet	24
Techniques et pratique de la paie.....	7 au 9 novembre.....	25
L'annualisation et la gestion des plannings	26 novembre.....	26

Public:

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée :

1 jour

Date:

11 janvier

Intervenant:

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût:

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs:

Choisir l'outil contractuel au regard des besoins ponctuels des services. Savoir rédiger le contrat de travail. Prévenir le risque de la requalification en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à temps plein.

Programme:**LE CDD****1 - Les obligations préalables à la l'exécution du CDD :**

- Identifier les motifs de recours
- Les mentions obligatoires (terme précis ou imprécis) (temps plein ou temps partiel)
- La visite médicale d'embauche

2 - La durée du CDD:

- Durée minimale et durées maximales
- - Le renouvellement
- - Les règles de succession de CDD

3 - La rupture du contrat :

- Les motifs de rupture : rupture anticipée ou terme du CDD
- La dernière paye (indemnité de fin de contrat, indemnité compensatrice de congés payés)
- Les formalités administratives

LE TEMPS PARTIEL**1 - Définition juridique du temps partiel****2 - Maîtriser les différentes formules d'aménagement de l'horaire :**

- hebdomadaire – mensuel – annualisé

3 - La rédaction du contrat de travail**4 - les heures complémentaires :**

- limites - compensations

5 - Le statut du salarié à temps partiel:

- Égalité de traitement avec les « temps pleins » - priorité d'accès à un « temps plein ».

6 - Le CDD à temps partiel:

Aménagement et temps de travail

Public:

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée:

1 jour

Date:

1er mars

Intervenant:

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût :

Adhérents: 220 €

Non adhérents : 290 €

Objectifs :

Faire le point sur les dernières étapes législatives et conventionnelles. Articuler décompte du travail et gestion des absences. Maîtriser les règles de fonctionnement des différents compteurs.

Programme:

1. Identifier le temps de travail effectif (compteur temps):

- Les définitions légales (travail de jour ou de nuit)
- Les différents temps de trajet, de déplacement ou de transport
- Distinction entre pause, repos et permanence
- Actualité du régime d'équivalence
- Le cas de l'astreinte et ses obligations légales

2. Durée du temps de travail effectif :

- Amplitude quotidienne - durée minimum et maximum quotidiennes - coupures et séquences de travail quotidiennes - durées minimum et maximum hebdomadaires - les particularités du travail de nuit
- La durée annuelle du temps de travail

3. Décompte et contrôle du temps de travail effectif:

- La notion d'horaire collectif et l'obligation d'affichage
- La notion d'horaire individuel et l'obligation d'enregistrement (manuel ou par pointeuse)
- Le cas particulier des formules d'annualisation

4. Rémunérer le temps de travail effectif :

- Règles de la mensualisation ou du lissage
- Le régime des heures supplémentaires ou complémentaires
- L'incidence de l'annualisation du temps de travail sur le solde de tout compte

5. Temps de travail effectif et ancienneté:

- Les absences assimilées à du temps de travail effectif
- Particularités de la maladie et du congés parental d'éducation

6. Temps de travail effectif et congés:

- Distinction entre ouverture du droit et durée du droit à congés payés

Le Contrat de travail

Public

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée

1 jour

Date

2 mars

Intervenant

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Choisir l'outil contractuel au regard des besoins des services. Savoir rédiger le contrat de travail. Prévenir le risque de la requalification de CDD en contrat à durée indéterminée. Maîtriser les outils juridiques de sécurisation de ses pratiques.

Programme

1 – La définition du contrat de travail :

- Caractéristiques juridiques (bénévolat, stage, lien de subordination,...)
- Les obligations administratives à l'embauche

2 – Le choix et le formalisme du contrat de travail :

- Les dispositions conventionnelles
- Les dispositions du Code du travail :
 - **Le CDI** : accord verbal, lettre d'embauche, contenu du contrat, fiche de poste
 - **le CDD** : définition, maîtriser les différents cas de recours, terme précis ou imprécis, connaître les mentions obligatoires du contrat de travail, règles de renouvellement et de successions de CDD, les cas de rupture anticipées, l'indemnité de fin de CDD ;
 - **le contrat à temps partiel** : définition - les formules d'aménagement du temps de travail (hebdomadaire, mensuel, ou annualisé) - mentions obligatoires du contrat de travail - limites et compensation des heures complémentaires - la question du recours aux avenants temporaires.

3 – La modification du contrat de travail :

- A l'initiative de l'employeur, distinction entre la simple modification des conditions de travail et la modification du contrat de travail (ou *modification substantielle*) : notions, procédures, et conséquences du refus du salarié ;
- A l'initiative du salarié, la modification de la durée du travail : le congé parental à temps partiel ; le mi-temps thérapeutique ; le temps partiel « *en raison des besoins de la vie familiale* » ;
- La modification pour raison disciplinaire

Les congés payés : acquisitions, modalités...

Public:

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée :

1 jour

Date:

5 mars

Intervenant:

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût:

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290€

Objectifs:

Ce stage vous permettra de faire le point sur toutes les questions des congés payés (cumul, décompte, prise, temps partiels...), avec des applications pratiques en matière de paie.

Programme :

1. L'acquisition des congés payés sur la période de référence:

- Introduction : la détermination de la période de référence depuis la loi Aubry II
- *1^{ère} étape : vérifier l'ouverture du droit à congés payés :*
 - le principe pour les CDI, et l'exception pour les CDD
 - l'incidence des périodes incomplètes
- *2^{ème} étape : calculer la durée du droit à congés payés :*
 - règles d'acquisition des congés normaux
 - le principe (jours ouvrables ou jours ouvrés)
 - l'incidence des périodes incomplètes
 - le cas particulier du temps partiel
 - règles d'acquisition des congés supplémentaires :
 - Prévus par la loi:
 - Les congés supplémentaires pour fractionnement/ Les congés des jeunes mères de famille/
 - Prévus par les conventions collectives du secteur :
 - Les congés supplémentaires des nouveaux embauchés/La question des congés dits trimestriels

2. La prise des congés payés:

- Règles générales (jours ouvrables ou jours ouvrés)
- Les règles applicables au temps partiel
- Règles particulières :
 - la prise des congés par anticipation
 - incidences des absence avant ou pendant les congés (maladie,...), du préavis.

3. L'indemnisation des congés payés:

- La règle du dixième :
 - cas des salariés qui ont plus ou moins de 30 jours ouvrables
 - éléments inclus ou exclus de l'assiette de calcul du dixième
- La règle du maintien du salaire

4. Le Compte Épargne Temps:

- L'ouverture du compte et les règles d'alimentation
- La liquidation du compte
- Le règlement des situations particulières (renonciation du salarié, rupture du contrat,...)

5. Les jours fériés:

- Réglementation applicable à l'exclusion des cas de répartition du temps de travail sur l'année
- Réglementation applicable dans les cas de répartition du temps de travail sur l'année.

Questions pratiques d'actualité en droit du travail

Public

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée

1 jour

Dates

21 mai

Intervenant

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Analyse de l'actualité législative et jurisprudentielle en matière de droit du travail
- Actualiser les connaissances
- Articuler lois nouvelles et les accords collectifs
- Répondre à des questions sur l'application concrètes des réformes

Programme

1 – Les risques psychosociaux : quelles mesures de prévention et de traitement ?

- Les obligations légales et conventionnelles
- La place du harcèlement moral
- Les précisions de la jurisprudence

2 – Temps partiel et augmentation temporaire de l'horaire contractuel : heures complémentaires, avenant ou CDD ?

- Règles et limites des heures complémentaires
- Le droit de priorité
- Les évolutions jurisprudentielles

3 – Rupture conventionnelle, rupture amiable et transaction : comment choisir le mode de rupture le mieux adapté ?

- Définitions et conséquences
- Les différentes procédures

4 – Inaptitude du salarié et reclassement : comment faire face à la complexité des procédures ?

- Notions d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude
- Etat des lieux des procédures
- Accident du travail – maladie professionnelle : l'indemnisation de la période de reclassement

Les techniques de paye et d'absence

Public:

Cadres et directeurs de soins

Durée :

1 jour

Date:

5 juillet

Intervenant:

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût:

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs:

Apprendre à mieux se connaître et à accepter ses limites et celles des membres de son équipe. Reconnaître les signes d'épuisement professionnel et savoir y remédier.

Programme:

Introduction

- Notions de mensuralisation et de lissage de la rémunération
- Les règles de calcul de la retenue sur salaire
- L'incidence des absence sur le calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires (application de la loi TEPA)

1 - Les absences non indemnisées

- L'entrée ou la sortie en cours de mois, incidence sur l'annualisation
- Les congés sans solde
- La distinction mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire

2 - Les absences indemnisées:

- En raison de l'état de santé – maladie et accident du travail :
 - La notion de subrogation
 - Les techniques de calcul du maintien du salaire net
 - Le cas particulier du mi-temps thérapeutique
- La maternité
- Les congés payés : Les droits en jours ouvrables ou jours ouvrés, Les règles de calcul (maintien de salaire ou 10ème)
- Les jours de RTT : Le mode de rémunération, Le solde de tout compte
- Les jours fériés

Public

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée

3 jours

Date

5 au 7 novembre

Intervenant

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût

Adhérent : 660 €

Non-adhérent : 870 €

Objectifs

- Faire le point sur toute la réglementation de la paie dans le cadre du secteur sanitaire et social.

Programme

Introduction : Le bulletin de paie : mentions obligatoire et mentions interdites

1 - La détermination du salaire brut :

- La rémunération de la présence en fonction de l'ARTT : notions de mensualisation, de lissage, et distinction compteur temps et compteur paye
- les modes de rémunération du travail à temps plein : sur la semaine, sur plusieurs semaines (quatorzaine, cycle) ou sur l'année (jours de RTT, modulation) : paiement des heures normales et des heures supplémentaires
- les modes de rémunération du travail à temps partiel : sur la semaine, sur plusieurs semaines ("mois") ou sur l'année (modulation, etc) : paiement des heures normales et des heures complémentaires
- La rémunération de l'absence : le calcul de la retenue salariale pour absence, les congés payés (règle du maintien de salaire ou du dixième), la maladie, l'accident du travail, et la maternité : calculs des IJ de sécurité sociale et du complément de salaire (méthodes de calcul du salaire brut ou du salaire net), les techniques de la subrogation

2 - La détermination du salaire net :

- Les assiettes plafonnées (tranche A, ou B, ou C) (proratization, réduction, régularisation annuelle ou progressive)
- Les règles de calcul des cotisations sociales et fiscales

3 - La détermination du salaire net à payer :

- Les retenues sur salaire net des remboursements d'acomptes, d'avances et de prêts
- Le mécanisme de la saisie-arrêt

4 - Le solde de tout compte :

- L'annualisation et le compte individuel de compensation en cas de départ en cours d'année
- Les indemnités de départ (calcul et charges sociales) : l'indemnité de licenciement et les indemnités de départ à la retraite, l'indemnité de précarité des CDD, l'indemnité transactionnelle

Public:

Directeurs et responsables de la gestion du personnel

Durée:

1 jour

Date:

26 novembre

Intervenant:

Avocat en droit social, spécialiste du secteur social et médico-social

Coût:

Adhérents : 220 €

Non adhérents: 290 €

Objectifs:

Connaître le cadre juridique précis des dispositifs de répartition du temps de travail sur une période annuelle. Distinguer la situation particulière des temps partiels.

Programme:**1 - Les sources de la réglementation:**

- L'évolution des règles légales
- L'inventaire des règles conventionnelles (accords de branche, et conventions collectives)

2 - Le cas particulier du temps partiel sur l'année:

- Un cadre conventionnel strict
- La rédaction du contrat de travail

3 - Les éléments de construction des plannings

- Amplitude maximum quotidienne - durées minimum et maximum quotidiennes - coupures et séquences de travail quotidiennes (temps plein ou temps partiel) - pause de 20 mn dans une journée de travail - durée minimum du temps de repas - repos entre deux journées de travail (principe et dérogations) - durée minimum hebdomadaire - durée maximum hebdomadaire - les particularités du travail de nuit.

4 - Le traitement des heures supplémentaires

- L'appréciation dans un cadre hebdomadaire ou annuel
- Les contreparties aux heures supplémentaires suivant l'effectif de l'entreprise (salaire ou "récupération")

5 - La gestion des années incomplètes

- L'incidence des absences sur le décompte annuel du temps de travail
- L'impact des entrées et sorties en cours d'année sur la durée du travail et le solde de tout compte

6 - Les modalités d'enregistrement du temps de travail:

GESTION DU PERSONNEL

L'usure professionnelle : la détecter, la prévenir, prendre soin de soi NOUVEAU	20 mars.....	28
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	4 et 5 juin.....	29
Les risques psychosociaux (RPS) NOUVEAU		30
Optimiser l'entretien professionnel d'évaluation NOUVEAU		31
Résolution des conflits, processus de négociation NOUVEAU		32
Recrutement et politique RH NOUVEAU		32
Augmenter sa résistance au stress NOUVEAU		33
L'entretien annuel NOUVEAU		34
Gestion du temps NOUVEAU		35
Projet d'établissement et stratégie RH.....		36

L'usure professionnelle : la détecter, la prévenir, prendre soin de soi

Public

Cadres et directeurs des soins

Durée

1 jour

Dates

20 mars

Intervenant

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs:

- Apprendre à mieux se connaître et à accepter ses limites et celles des membres de son équipe.
- Reconnaître les signes d'épuisement professionnel et savoir y remédier par une démarche d'accompagnement et de reconnaissance des remises en question.
- Initier une relation d'aide avec son équipe et faciliter le retour aux valeurs communes et à la motivation.

Programme:

1. L'usure, l'épuisement professionnel, le burn-out :

- Représentations, et définitions
- Quels en sont les signes ?
- Comment le corps y répond t-il ?

2. La souffrance des soignants face a la maladie, la douleur, le vieillissement, la mort. Des "maux" pour la dire.

3. Les mécanismes de défense des soignants.

4. De la culpabilité à la responsabilité:

- Les valeurs associées au rôle de soignant
- Interroger le désir de toute puissance
- Se désidentifier
- La dimension affective dans le soin
- Les positions de vie
- Les signes de reconnaissance

5. Une responsabilité partagée dans la mise en œuvre des axes de prévention:

- Proposition de redéfinition des postes et des rôles de chacun
- Entretien d'évaluation et de valorisation
- Travail en équipe interdisciplinaire
- Distinguer la personne de ses actes
- Reconnaître et accepter ses propres limites
- Donner confiance en reconnaissant ce qu'il y a de meilleur en chacun
- Groupes de réflexion (pratiques professionnelles) et de soutien
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'équipe, au service, à l'institution.

6. Ouvrir la réflexion sur les bases de la relation d'aide, permettant à chacun de s'impliquer dans un "agir ensemble" porteur de sens.

UNION RÉGIONALE INTERFÉDÉRALE DES
ORGANISMES PRIVÉS SANITAIRES ET SOCIAUX

6 RUE ERNEST JEANBERNAT
31000 TOULOUSE
TÉL : 05 61 40 49 87
FAX : 09 70 62 51 46

WWW.URIOPSS-MIDIPYRENEES.ASSO.FR
NUMÉRO D'ORGANISME : 73 31 05434 31

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Public

Fonctions RH, Dirigeants

Durée

2 jours

Dates

4 et 5 juin

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- L'objectif de cette formation est de permettre aux établissements de la branche de mieux comprendre ce qu'est la GPEC, de clarifier ses enjeux, de comprendre en quoi elle peut les concerner.
- La GPEC n'est pas un outil supplémentaire de gestion des RH. Il s'agit d'une mise en perspective de certains outils (déjà existants) au bénéfice d'un projet d'amélioration de la gestion des ressources humaines d'un établissement.
- Ce projet, une fois identifié sera porté par un ensemble de salariés. La GPEC peut impliquer tous les salariés, du directeur général au salarié non qualifié, dans le cadre de groupes de travail

Programme:

Première journée : contexte et approche de la GPEC:

Définition et contexte législatif de la GPEC

- la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005

Contexte et évolution de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale en Aquitaine (enquête 2007 de l'Observatoire des métiers)

Evolution de l'emploi dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale (enquête 2007 de l'Observatoire des métiers)

Deuxième journée : éléments de méthodologie et d'information pour la démarche de GPEC:

La gestion de projet

- les 3 étapes de la gestion d'un projet (les 3C)

La communication

- La relation et le message

L'accompagnement au changement:

- Le processus interne de changement

Les 3 étapes principales de la démarche de GPEC

- Identification de la problématique et analyse de la situation
- (réunions avec les partenaires syndicaux, ... et utilisation des principaux outils RH)
- Définition d'un plan d'action
- Mise en œuvre et évaluation d'un plan d'action

L'aide de l'Etat pour l'élaboration de plans de GPEC (circulaire DGEFP n° 2004-010 du 29 mars 2004):

A la demande des participants, une troisième journée pourrait être envisagée à deux mois d'intervalle afin de travailler en sous-groupe sur le projet de GPEC de chaque établissement présent.

Les risques psychosociaux (RPS)

Public

Manager, Dirigeant,
Préventeur, et fonction RH

Durée

1 jour

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 490 €

Dans le cadre des obligations posées par l'Accord National Interprofessionnel de juillet 2008, celui-ci impose aux entreprises de détecter, mesurer, et réduire les risques psychosociaux. Cela inclut l'intégration de ces risques dans le document unique (DU). C'est dans le but de permettre la réévaluation de ce document que ce module propose un état des lieux sur ce sujet afin de mieux situer les actions à mener dans ce registre.

Objectifs

- Réévaluation du document Unique au regard des RPS.
- Comprendre les risques psychosociaux en les identifiant clairement.
- Situer les rôles respectifs des divers acteurs confrontés aux risques psychosociaux.
- Prendre conscience des enjeux, des responsabilités et des conséquences.
- Envisager la mise en œuvre d'une approche de prévention.

Programme

Comprendre le stress:

- Qu'est-ce que le stress ?
- Les différences entre stress, bien-être et performance
- Connaître les sources de stress professionnel
- Comprendre les réactions de stress
- Identifier les symptômes du stress (Démotivation, résistance, épuisement, fatigue, troubles ...)
- Les conséquences comportementales du stress en milieu professionnel

Les différents risques psychosociaux:

- Du stress au Burn-Out
- Les troubles et la souffrance au travail
- La violence au travail
- Le harcèlement
- Les addictions
- Conséquences humaines, financières et sociales

Les impacts:

- Pour les personnes
- Pour l'entreprise

Méthodologie de prévention

- Les obligations de l'employeur
- Le document unique
- Le plan de prévention
- Les changements, risques ou opportunités
- Les types de prévention (correctives, préventives)

Le rôle des acteurs dans la politique de prévention

- Co-construire une approche en pluridisciplinarité
- Le CHSCT
- Les experts externes

Capacités et compétences acquises par les stagiaires à l'issue de la formation :

- ☑- Savoir identifier les différents risques psychosociaux
- ☑- Savoir repérer des situations à risques
- ☑- Savoir intégrer les risques psychosociaux dans une politique RH

Optimiser l'entretien professionnel d'évaluation

Public

Directeur, Responsable Ressources Humaines, Chef de service, toute personne chargée de développement des compétences dans l'institution

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Acquérir les techniques de communication permettant d'optimiser un entretien.
- Savoir faire la différence entre les différents entretiens.
- Savoir conduire l'entretien professionnel d'évaluation. Optimiser la fonction d'encadrement.

Programme

1. L'entretien professionnel : Pour quoi faire ?
2. Une démarche chronophage ?
3. Le rôle de l'entretien dans la gestion des compétences
4. Identifier les enjeux de l'entretien professionnel
5. Préparer l'entretien : Quels outils ?
6. Communiquer dans la structure pour préparer aux entretiens
7. Formuler les objectifs et développer les compétences du service
8. Conduire l'entretien :
 - Les étapes clés de l'entretien
 - Les pièges de l'entretien
 - Adopter la bonne posture pour atteindre ses objectifs
9. Exploiter les résultats des entretiens et en assurer le suivi.

Résolution des conflits, processus de négociation

Public

Directeur, Responsable Ressources Humaines, Chef de service, toute personne chargée de développement des compétences dans l'institution

Durée

3 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 660 €

Non-adhérent : 870 €

Objectifs:

- Etre capable d'anticiper et analyser les situations de conflits.
- Savoir gérer les tensions et relations conflictuelles.
- Savoir négocier et préparer l'avenir dans une démarche participative.

Programme:

1. Identifier les différentes natures de conflits :

- S'approprier une autre définition du conflit
- Identifier les différentes formes et objets des conflits
- Suivre et évaluer les différentes étapes de résolution des conflits

2. Prévenir et résoudre les conflits :

- Pratiquer l'assertivité pour négocier "gagnant/gagnant"
- Identifier les différentes attitudes et stratégies observées en situations conflictuelles et s'y adapter
- S'affirmer et respecter l'autre dans la négociation
- Après le conflit : Organiser une relation constructive

Cette formation peut être réalisée en intra établissement.
Contact : 05 56 04 16 09

Recrutement et politique RH

Public

Fonctions RH, Dirigeants

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Pour qu'une entreprise prospère il est indispensable qu'elle dispose des ressources humaines adaptées.

Objectifs:

- Réaliser des entretiens de recrutement de qualité.
- Conduire une politique de recrutement efficace.
- Intégrer et fidéliser les collaborateurs.
- Réaliser un plan de ressources.

Programme:

Etablir un processus visant à faire fructifier les compétences:

- Promotion sociale en interne / recrutements externe
- Mettre en œuvre une politique de promotion interne
- Professionnaliser ses recrutements externes

Coordonner les besoins en compétences:

- Méthodologie d'étude de poste
- Référentiel métiers, passerelles, et bourse emploi
- Détecter les éléments critiques facteurs d'efficience au poste de travail

Rendre son entreprise attractive:

- Les canaux de communication externes
- Les outils de communication internes
- Mettre en place un plan de communication efficace
- Les méthodes de sourcing

Conduire un entretien de recrutement:

- Les phases incontournables pour un entretien réussi
- Détecter les motivations et les compétences
- Savoir différencier et utiliser les outils du recrutement

Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur:

- Comment accueillir un nouveau collaborateur
- S'assurer d'un processus d'intégration permettant de confirmer l'efficience au poste
- Le cursus d'intégration et la fidélisation du collaborateur

Augmenter sa résistance au stress

Public

Toute personne désireuse d'augmenter sa capacité de résistance au stress. Incontournable pour les managers

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Le stress, ou syndrome général d'adaptation, est une réaction naturelle qui vise l'adaptation à notre environnement. Mais lorsque le stress atteint une intensité trop forte, ou une récurrence prolongée, cela peut créer des dysfonctionnements et un impact sur la santé. Par une approche éducative au travers d'apports théoriques, et d'entraînement progressif, cette formation vous permet de prendre pleinement conscience de vos ressources pour agir efficacement pour votre propre équilibre et celui de vos équipes.

Objectifs

Faire face à des situations stressantes :

- Charge de travail,
- Pression temporelle,
- Changements,
- Management d'équipes,
- Relations complexes,
- Agir au lieu de réagir dans des situations difficiles
- Savoir trouver des ressources internes pour gérer la pression.

Programme

Comprendre le stress:

- Qu'est-ce que le stress ?
- Les différences entre stress et bien-être
- Connaître les facteurs de stress professionnel
- Comprendre les réactions de stress
- Identifier les symptômes du stress (Démotivation, résistance, épuisement, fatigue, troubles ...)
- Les conséquences comportementales du stress en milieu professionnel

Les différents risques psychosociaux:

- Du stress au Burn-Out
- Les troubles et la souffrance au travail
- La violence au travail (interne, externe, harcèlement)

Apprendre à gérer son stress:

- Les techniques de relaxation
- Les techniques cognitivo-comportementales
- La gestion émotionnelle

Plan de progrès:

- Mettre en œuvre des modes de raisonnement adaptés
- Apprendre à gérer ses émotions
- Développer l'affirmation de soi dans les situations difficiles
- Apprendre à se ressourcer pour augmenter sa résistance
- Cibler les situations à éviter

Capacités et compétences acquises par les stagiaires à l'issue de la formation :

- ☑- Savoir repérer des situations stressantes pour soi
- ☑- Savoir identifier, et moduler ses émotions
- ☑- Savoir se relaxer
- ☑- Identifier les impacts du stress sur sa santé
- ☑- Savoir agir au lieu de réagir face à un environnement agressif

L'entretien annuel

Public

Dirigeants, et toute personne en charge de réaliser les entretiens annuels d'évaluation

Durée

1 jour

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 220€

Non-adhérent : 290 €

L'entretien annuel est un acte de management fort permettant au manager de positionner son collaborateur dans les conditions de réussite. Un moment d'échange et de partage qui doit être mené selon un processus relationnel précis pour engager la motivation. Ce module permet au manager de maîtriser l'ensemble des techniques associées à cet acte majeur.

Objectifs

- Professionnaliser ses entretiens annuels.
- Acquérir des comportements efficaces.
- Fidéliser les collaborateurs.
- Créer des conditions de motivation

Programme

L'entretien annuel, un acte de management:

- Les avantages et les contraintes pour le manager, l'entreprise et le collaborateur.
- Faire de l'appréciation un acte de management, de fidélisation et de développement des compétences.

Les différentes étapes:

- Les phases incontournables pour un entretien réussi
- De l'accueil à la conclusion, un processus construit et méthodique qui vise l'ouverture et l'échange.

L'évaluation et la fixation d'objectifs:

- Méthodologie de fixation d'objectif
- Les moyens ou ressources
- Déjouer les fausses barbes, et répondre aux besoins profonds
- Engager l'action par le suivi, la mesure et l'accompagnement

L'évaluation des compétences:

- Méthodologie de détection des compétences
- Stratégie de questionnement pour détecter les compétences
- Evaluer le niveau de la compétence et engager une progression

Le projet professionnel:

- Favoriser la construction d'un projet dans un but de fidélisation
- Faire exprimer le projet dans une perspective réaliste
- Finaliser les engagements réciproques

Capacités et compétences acquises par les stagiaires à l'issue de la formation :

- ☑- Avoir une méthodologie pour mener un entretien d'évaluation
- ☑- Savoir détecter les compétences, les motivations et aspirations.
- ☑- Etre en mesure de fixer des objectifs alignés avec les besoins du collaborateur et la stratégie d'entreprise
- ☑- Détecter et mesurer la faisabilité d'un projet professionnel
- ☑- Maîtriser la posture managériale propre à l'entretien d'évaluation

Public

Manager, cadre, dirigeant, ou toute personne désireuse d'augmenter sa capacité d'organisation

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Ce module propose de donner aux participants des astuces qui vont leur permettre de prendre conscience de leurs axes de progrès possibles dans la gestion de leur temps. Ce module, à l'approche ludique, leur fera prendre conscience de certaines vérités sur leurs pratiques. L'apport d'outils leur permettra notamment de prendre conscience du temps qui s'écoule, de cibler leurs mauvaises habitudes, de pouvoir quantifier les tâches, et de les organiser dans leurs journées en fonction des paramètres chronophages, et ainsi les planifier pour une meilleure gestion de leur temps.

Objectifs

- Savoir optimiser l'utilisation des ressources pour atteindre des résultats.
- Savoir déléguer tâches et responsabilités, les suivre et les contrôler.
- Savoir identifier les priorités et organiser son temps.
- Comprendre les enjeux des changements, et limiter le stress de ses collaborateurs

Programme

Gagner en efficacité personnelle

- Appréhender la différence entre l'urgent et l'important
- Comprendre la complexité de répertorier les tâches différentes, et la difficulté de les transcrire en missions essentielles pour se fixer un « cap »
- Comprendre les différents paramètres de la priorisation
- Le temps en 3D (personnel, collectif, organisationnel)

Retrouver du temps pour manager

- Comprendre les difficultés liées à la planification
- Etablir un plan de progrès de sa gestion du temps

Pratiquer des délégations pertinentes

- S'imprégner de la théorie de la délégation
- Traiter les freins liés à la délégation

Accompagner le changement

- Agir face au management du chaos
- Reconnaître et mettre en place les étapes du changement
- Changer les imprévus en actions prévisibles

Capacités et compétences acquises par les stagiaires à l'issue de la formation :

- ☑- Avoir une méthodologie pour gérer son temps
- ☑- Savoir poser un contrat de délégation
- ☑- Connaître ses déviances, et les moyens de les contrer
- ☑- Savoir gérer son agenda
- ☑- Savoir gérer les moyens de communication
- ☑- Connaître sa propre relation au temps
- ☑- Se prémunir contre les chronophages et les imprévus
- ☑- Savoir utiliser des moyens de mesure de sa performance face au temps
- ☑- Passer de la vision du changement comme facteur de risque, à facteur d'opportunité.

Projet d'établissement et stratégie RH.

Public

Directeur général, Directeur, DRH, RRH, Manager...

Durée

2 jours

Dates

A déterminer

Intervenant:

Consultant spécialiste RH du secteur médico-social

Coûts:

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Préconisation:

Avoir une connaissance du projet d'établissement ou du CPOM

Objectifs:

Cibler les enjeux de la fonction ressources humaines dans la mise en œuvre de la stratégie de développement de l'établissement. Acquérir une vision globale, des techniques et méthodes permettant d'accompagner l'évolution des organisations, mobiliser les équipes et conduire le changement.

Objectifs:

Décliner les axes de développement en objectifs opérationnels :

Le contexte

La définition d'objectif

La feuille de route

Faire un diagnostic, développer des outils et définir des indicateurs :

Le périmètre d'intervention

Le système d'information

Les indicateurs

L'analyse des données

Optimiser le fonctionnement des organisations :

Les interlocuteurs

La prospective

Les fonctions

Le développement des compétences

La ligne managériale

L'organisation du temps de travail

La lutte contre l'absentéisme

Mobiliser les équipes, renforcer l'adhésion et la motivation:

La systémie

Les techniques de communication

La gestion de l'information

Les stratégies d'alliance

L'entretien annuel d'évaluation

La négociation avec les IRP

L'équipe RH

Comprendre la démarche qualité:

Procédures

Processus

Evaluation

Etude de cas pratiques et mises en situation :

FORMATIONS INTRA ÉTABLISSEMENTS

Tous les thèmes

–également ceux qui ne sont pas intégrés au catalogue–
peuvent être traités par l'URIOPSS Midi Pyrénées.

N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins.

PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET TRAVAIL SOCIAL

Droit des étrangers.....	25 octobre.....	38
Familles d’hier, parentalité d’aujourd’hui : travailler avec les parents.....	Nous consulter.....	39
L'accueil des troubles psychiatriques dans le médico-social NOUVEAU	Nous consulter	39
Elaborer et faire vivre le document unique d'évaluation des risques professionnels	Nous consulter	40
Les (r)évolutions du métier d'éducateur spécialisé : nouveaux positionnements)	Nous consulter.....	41
Accompagnement en fin de vie et soins palliatifs	Nous consulter.....	42
Chef de service aujourd'hui : rôle, fonction, management d'un nouveau métier NOUVEAU	Nous consulter.....	43
Après l'évaluation interne : faire vivre la démarche qualité.....	Nous consulter	44
Accessibilité des dossiers et secret professionnel	Nous consulter	44
Prise en compte de la douleur	Nous consulter	45
La bientraitance	Nous consulter	45
Prévention des chutes et animation d'atelier d'équilibre et de gym douce.....	Nous consulter	46
L'écoute active et initiation à la relation d'aide.....	Nous consulter	47
Quid des bonnes pratiques dans le secteur : pourquoi, pour qui et comment NOUVEAU	Nous consulter	47

Droit des étrangers

Public

Toute personne amenée à travailler avec de populations étrangères dans le secteur social, sanitaire et médico-social.

Date :

25 octobre

Durée

1 jour

Moyens pédagogiques :

Apports théoriques et pratiques
Echanges sur les cas pratiques amenés par le stagiaire

Intervenant

Ingénieur qualité

Coût

Nous consulter

Objectif : Avoir une vision globale des régimes applicables aux étrangers en matière de séjour et de droits sociaux.

Programme

Le séjour et l'éloignement des étrangers

- Les autorisations provisoires de séjour et les récépissés
- Les différents titres de séjour et leur contentieux

L'éloignement

- Obligation de quitter le territoire, arrêté de reconduite à la frontière et arrêté d'expulsion
- La procédure de reconduite à la frontière

Le travailleur social et l'étranger en tant que personne accueillie

- L'application aux travailleurs sociaux du délit d'aide directe ou indirecte au séjour irrégulier
- Les différentes situations auxquelles le travailleur social peut être confronté
- Le cas particulier des centres d'accueil pour demandeur d'Asile (CADA)
- Le cas des CHRS et CHU
- L'interpellation d'un résident

Les droits sociaux des étrangers

- Le droit au travail
- La santé
- Les allocations familiales et allocations logement (la délibération de la HALDE du 1er septembre 2008.
- Le RSA

Deux situations spécifiques : les mineurs et les demandeurs d'asile

- Les mineurs
- Les mineurs isolés et les mineurs accompagnés
- Le séjour des mineurs étrangers
- Les droits sociaux des mineurs
- La problématiques des « jeunes majeurs » ou que faire à 18 ans ?
- Les demandeurs d'asile et les réfugiés .
- Qu'est-ce qu'un demandeur d'asile, qu'est-ce qu'un réfugié ?
- La procédure devant l'OFPRA et la CNDA
- Les droits sociaux spécifiques
- Les allocations versées : l'allocation temporaire d'attente
- Le dispositif d'hébergement
- Le droit à la santé

La loi sur la formation professionnelle du 4 Mai 2004 et l'Accord de branche agréé le 5 Août 2005 permettent désormais à vos salariés de bénéficier de leur droit individuel à formation (DIF). Chaque année ils cumulent

20 heures de formation dans la limite de 120 heures en 6 ans.

N'attendez pas cette échéance pour leur proposer de se former.

Famille d'hier, parentalité d'aujourd'hui : travailler avec les parents

Public

Educateurs et rééducateurs dans le milieu du handicap (IME – ITEP – service de soins) ou en service social spécialisé (AEMO – SSESAD – prévention – MECS) – infirmiers en pédopsychiatrie et tous services prenant en charge les mineurs.

Durée

4 jours

Dates

A définir

Intervenant

Educateur en prévention spécialisée, doctorat sociologie, doctorat géographie/aménagement

Coût

Adhérent : 880 €

Non-adhérent : 1 160 €

Objectifs

- Mieux connaître les systèmes familiaux pour appréhender les différentes situations. L'évolution de la notion de parentalité.

Programme

La loi 2002-2 : La place des usagers:

- L'utilisateur devient un acteur pourvu de droits en terme de dignité, d'information, d'expression et de libertés individuelles. Rappel du cadre de la loi, de ses principes et objectifs, ainsi que des outils qu'elle propose pour les réaliser.

Approche socio-historique de la famille:

- Le fait familial et conjugal ne cesse de se recomposer, et cela en référence à une mutation des modèles sous-jacents. Une lecture historique permet de repérer les éléments qui peuvent contribuer à reconnaître et à comprendre la famille sous les formes si diverses qu'elle prend aujourd'hui. Filiation, généalogie, parenté : ces concepts voisins présentent cependant des spécificités. Ils ordonnent trois axes à partir desquels nous réfléchirons sur les recompositions familiales. Celles-ci, en effet, ne concernent pas seulement l'aménagement des vies individuelles.

La place de l'enfant dans notre société et dans la famille:

- On assiste actuellement à une inversion de paradigme. Dans les discours professionnels et dans les relations parents - enfants, on se comporte comme si l'enfant fondait la famille, laissant oublier que c'est le couple qui fait l'enfant. L'enfant devient la priorité. Notre société se préoccupe de l'intérêt de l'enfant en lui confiant des droits et des responsabilités. Cette évolution s'inscrit dans des pratiques nouvelles, familiales, professionnelles et sociales. Pour autant, elle ne va pas de soi car elle remet en cause des statuts d'adultes. Notre réflexion portera sur les enjeux et les contradictions qui accompagnent une telle situation.

Systèmes de parenté dans les familles issues de l'immigration:

- Dans les quartiers HLM, les travailleurs sociaux rencontrent des familles issues de l'immigration. Celles-ci répondent à des conceptions, des valeurs, des stratégies d'alliance particulières. En comparant la famille créole et la famille maghrébine nous montrerons que les places et les rôles respectifs du père et de la mère sont très différents entre ces deux modèles, mais très éloignés aussi des conceptions de l'Europe occidentale.

Les fonctions de la parenté et le champ de la parentalité:

- A partir de documents issus des travaux les plus récents d'anthropologues, nous tenterons de repérer les fonctions universelles de la parenté : ensemble d'obligations à assumer, d'interdictions à respecter, de conduites, d'attitudes, de sentiments et d'émotions, d'actes de solidarité ou d'hostilité attendus ou exclus. Cette expérience accumulée par l'humanité en matière d'alliance, d'organisation de la descendance, de sexualité et d'interdits sexuels nous éclairera sur les mutations en cours et, notamment, sur les bouleversements en profondeur des repères traditionnels qu'implique la question de l'homoparentalité.

L'accueil des troubles psychiatriques dans le médico-social : enjeux contemporains et nouvelles pratiques

Public

Tous professionnels du secteur médico-social

Durée

3 jours

Dates

A définir

Objectifs

- Approcher les différentes formes de « troubles psychiatriques », leurs logiques, leurs manifestations.
- Clarifier les zones de compétences et les champs d'intervention de chacun.
- Comprendre les contraintes et modes de fonctionnement du secteur de la psychiatrie et son articulation avec le secteur social et médico-social.
- Repérer et favoriser les leviers existants et/ou possibles au sein de l'institution.
- Identifier les modes de coopération extérieurs (organisation, conditions et mise en œuvre).
- S'éclairer d'une éthique de la relation au sujet en souffrance

Programme

Le secteur psychiatrique face aux évolutions des troubles psychiatriques : vers de nouvelles exigences sociales

- Folie, maladie mentale et recherche en santé mentale
- Politique de secteur : la sectorisation comme pratique dans la cité

Coût

Adhérent : 660 €

Non-adhérent : 870 €

- L'imbraglio de la prévention en santé mentale et l'exigence du soin
- Évolution des manifestations cliniques, quelles solutions et réponses pour les psychotiques contemporains ?
- Les grandes oppositions actuelles dans l'accueil et le traitement de la folie...
- Au delà des missions des établissements, qui nous autorisons nous à accueillir ?

Le malaise contemporain et ses ressorts:

- Les nouvelles conditions symboliques du lien social
- Précarité, exclusion, symptôme, troubles psychiques et maladie mentale
- Loi, norme, pratiques transgressives et destins familiaux : une nouvelle donne
- La psychose ordinaire et les désarrois institutionnels (école, hôpital, prison...)
- La construction de nouveaux savoirs et de nouveaux modes de traitements
- État actuel et malaise de l'institution psychiatrique
- La question de l'injonction de soin et ses limites

Les professionnels face aux réalités psychiatriques:

- Les professionnels de l'éducatif, du social et du soin : quel savoir ?, quelle présence ?
- Études de cas et analyse des pratiques actuelles

Élaborer et faire vivre le document unique d'évaluation des risques professionnels

Public

Directeurs, cadres, délégués syndicaux, représentants du personnel et personnes en charge de l'entretien des locaux

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Connaître et comprendre les lois relatives à la gestion des risques professionnels.
- Développer une méthode d'analyse et de prévention des risques professionnels.
- S'auto évaluer dans leurs pratiques professionnelles.
- Trouver des solutions concrètes aux dysfonctionnements pouvant générer des incidents ou accidents.

Programme

1. Gestion des risques : principes généraux:

- Contexte réglementaire et enjeux de la gestion des risques.
- Concepts et vocabulaire.
- Définition des objectifs de la gestion des risques professionnels.

2. Méthodologie d'identification et de priorisation des risques:

- 2.1- Analyse des risques "a priori"
 - Les risques connus.
 - Les risques associés aux différents processus de fonctionnement de l'entreprise.
 - La priorisation des risques : risques acceptables et inacceptables.
- 2.2- Analyse des risques "a posteriori"
 - Principe du signalement des événements indésirables.
 - Organisation du signalement : circuit et traitement.
 - Élaboration d'une fiche de signalement et communication autour du signalement.

3. Mise en place des actions correctives et préventives:

- Méthodologie de résolution de problèmes : recherche des causes, recherche et choix des solutions.
- Élaboration d'un plan de mise en place des actions d'amélioration.

4. Suivi et amélioration du système de gestion des risques:

- Identification et analyse d'indicateurs de la gestion des risques professionnels.
- Organisation de l'amélioration.

Les (r)évolutions du métier d'éducateur spécialisé : nouveaux positionnements, nouvelles compétences

Public

Éducateurs spécialisés, cadres, direction...

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Comprendre les enjeux d'un redéploiement des fonctions de l'éducateur spécialisé aujourd'hui en lien avec le nouveau référentiel métier (arrêté du 12 mars 2004).
- Repérer les compétences à mobiliser pour développer les nouveaux axes du métier.
- Poser les bases / actualiser les compétences à soutenir dans quatre champs : la coordination, la formalisation écrite, la conduite de projet et la démarche qualité

Programme

Définition et analyse d'un métier en pleine (r)évolution:

- Les enjeux du secteur aujourd'hui et leurs impacts concrets sur le métier d'éducateur spécialisé
- Les 4 domaines de compétences de l'éducateur spécialisé (arrêté du 12 mars 2008) : savoir-être et savoir-faire incontournables :
 - . Accompagnement social et éducatif spécialisé
 - . Conception et conduite de projet éducatif spécialisé
 - . Communication professionnelle
 - . Implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et inter-institutionnelles

Les nouvelles fonctions de référence:

- La définition des fonctions : une responsabilité accrue, une place majeure dans le cadre des projets personnalisés, une dimension de coordination inéluctable
- Cadre technique pour faire vivre ces fonctions : un cadre transparent, la fiche de poste, les périmètres d'intervention : territoires partagés avec d'autres métiers, territoires spécifiques à l'éducateur spécialisé

Les principes méthodologiques

- Enjeux méthodologiques posés par les fonctions : coordination, rédaction d'écrits, analyse des besoins, conduite de projet, d'animation, référence liée à l'évaluation et à la qualité, mobilisation des ressources de l'environnement et liens avec les partenaires...
- Principales difficultés et méthodologies concrètes pour y faire face
- Études de cas, analyse du matériau amené par les professionnels

Accompagnement en fin de vie et soins palliatifs

Public

Soignants, les professionnels travaillant auprès des personnes âgées.

Durée

4 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 880 €

Non-adhérent : 1 160€

Objectifs

- Développer les capacités des soignants à entrer en relation avec la personne en fin de vie et son entourage dans une approche pluridisciplinaire.
- Développer sa capacité d'appréhender la personne en fin de vie, pour mieux l'accompagner.
- Réflexion personnelle par rapport à la mort, verbaliser les difficultés rencontrées.
- Approfondir les techniques de soins palliatifs.
- Développer les techniques de prise en charge relationnelle, acquérir les connaissances relationnelles théoriques, les compétences gestuelles afin d'induire un accompagnement adapté à la personne et à son entourage.

Programme

1^{ère} et 2e journée : Permettre aux soignants d'exprimer la souffrance, les difficultés, dans la confrontation à la fin de vie et à la mort de la personne Augmenter les connaissances de la douleur

PRENDRE SOIN DE SOI POUR PRENDRE SOIN DES AUTRES : COMMENT ?

- Connaissance de soi face à la mort, à la séparation : large place à la parole
- S'écouter, écouter l'autre pour comprendre les processus de la vie en soi face à la réalité : la MORT
- Les émotions, les sentiments, les mécanismes de défense des soignants, des malades, des familles
- Gérer le stress face à la souffrance, à la douleur, à la mort, de l'épuisement aller vers l'épanouissement, se donner des moyens simples quotidiens
- Définition douleur souffrance
- L'anatomo-physiologie de la douleur
- Les types de douleurs : aiguës et chroniques.
- Les mécanismes générateurs de la douleur.
- Les composantes de la douleur : somatiques émotionnelles cognitives et comportementales et sociales
- L'évaluation : définition
- Echelles d'autoévaluation, et les multidimensionnelles, comportementales.
- Les autres traitements :

3e et 4^e journée : Optimiser et développer les soins relationnels, le travail d'équipe pluridisciplinaire, la place de la famille : être en relation

LES SOINS PALLIATIFS

- Législation : loi du 9 Juin 1999
- Définition
- Soins continus : rôle propre, rôle prescrit, rôle de collaboration
- La communication : les bases
- Traitements non médicaux
- Les thérapeutiques alternatives complémentaires
 - Relation d'aide : initiation à l'entretien d'aide
 - Toucher, massage
- Les associations de bénévoles : JALMAV, ALLIANCE.
- L'équipe mobile : création et rôle
- L'équipe pluridisciplinaire
- La mort dans l'histoire de notre société : les rituels, notions d'anthropologie - **re-socialiser la mort**
- La douleur et la personne en fin de vie
- La vérité – être en vérité, la vérité à petits pas
- Accompagner les besoins fondamentaux de la personne
- "Prendre soin" sur le plan physique, sur le plan affectif, sur le plan émotionnel, sur le plan psychique, sur le plan social, sur le plan spirituel : soins relationnels
- Le deuil, ses étapes
- Les étapes du mourir, la phase ultime, les soins, la présence
- La place de la famille : la souffrance des familles, comment développer le savoir-être
- La communication, l'écoute, l'empathie, la juste distance, les mécanismes relationnels
- Réflexion éthique, qualité de vie : acharnement, euthanasie

Chef de service aujourd'hui : rôle, fonction et management au service d'un nouveau métier

Public

Chefs de service, cadres intermédiaires du secteur social et médico-social

Durée

1 jour

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Appréhender les évolutions et les déterminants de la fonction de Chef de service dans le secteur.
- Diagnostiquer et analyser les compétences des professionnels face aux fonctions occupées.
- Développer les savoir-être et les savoir-faire au service d'une affirmation de soi .
- Identifier les dimensions primordiales (soi, équipe, organisation...) pour un management harmonieux des équipes professionnelles .
- Appréhender et acquérir des outils pour manager une équipe et mobiliser des outils favorisant une plus value des relations et de la qualité du travail

Programme

Évolution de la fonction Chef de service / Cadre intermédiaire :

- Les mutations de la fonction d'encadrement dans le secteur
- Chef de service, finalité globale et qualité de l'action
- Les principales attributions et relations du cadre intermédiaire

De la fiche de poste aux styles de management :

- La fiche de poste : le premier outil du Chef de service
- Le fonctionnement d'un groupe et d'une équipe de travail
- Les styles de leadership et de management
- Développer ses savoir-être et savoir-faire relationnels

S'affirmer dans sa fonction de cadre :

- Les points importants du management du Chef de service
- L'animation d'une équipe : une rigueur au service d'un management de qualité
- La prise de décision : un acte et un processus
- Comprendre les fonctions des conflits pour mieux les dépasser

Les outils au service d'un encadrement participatif :

- L'encadrement participatif : sens, intérêt et méthodes
- La délégation et sa méthodologie
- Les outils de base du cadre intermédiaire
- Exercices de mise en situation pour développer ses compétences

Accessibilité des dossiers et secret professionnel

Public Tous professionnels du secteur médico-social	Objectifs <ul style="list-style-type: none">• Éclairer les professionnels sur leurs nouvelles obligations.• Comprendre les droits des usagers.• Analyser les réponses à donner aux demandes des usagers et de leurs familles.• Actualiser les connaissances sur : l'obligation au silence (les personnes astreintes au silence et le type d'information protégée) et l'obligation de porter assistance (droit pénal et particulier des personnes astreintes au secret)
Durée 2 jours	Programme <ul style="list-style-type: none">• L'information : contenu et statut• Les supports de l'information : outils (panneaux d'affichage, projets individuels, dossiers d'admission, photographies, cahiers de transmissions, dossiers administratifs) et accompagnement de l'accès à l'information• Le respect de la vie privée et le secret professionnel : accord de l'utilisateur et devoir de réserve des travailleurs sociaux• Le secret professionnel : règles et limites• Les conflits éventuels d'incrimination : obligation au secret / obligation de révéler
Dates A définir	
Intervenant	
Coût Adhérent : 440 € Non-adhérent : 580 €	

Après l'évaluation interne : faire vivre la démarche qualité

Public Tous salariés intéressés par les démarches qualité	Objectifs <ul style="list-style-type: none">• Savoir organiser la démarche d'amélioration continue de la qualité.• Répondre aux exigences de la loi du 2 janvier 2002.• Préparer l'évaluation externe.
Durée 2 jours	Programme <u>1. L'évaluation interne:</u> <ul style="list-style-type: none">1.1- La loi du 2 janvier 2002.1.2- Le référentiel pour l'évaluation interne (élaboration, forme et structure).1.3- Organisation de l'évaluation interne (le comité de pilotage de l'évaluation interne, les référents qualité, les réunions, etc.).1.4- Le rapport d'évaluation interne (élaboration, forme et structure).
Dates A définir	<u>2. La mise en place de la démarche qualité:</u> <ul style="list-style-type: none">2.1- L'engagement de la direction.2.2- Organisation de la démarche qualité (lien hiérarchique, lien fonctionnelle, etc.).2.3- L'utilisateur au centre de la démarche.
Intervenant	<u>3. La démarche qualité : un être vivant:</u> <ul style="list-style-type: none">3.1- Élaboration de la politique qualité et définition des objectifs qualité.3.2- Le système de gestion documentaire (structure, procédure, maîtrise des documents et des enregistrements).3.3- Mesures et surveillances (indicateur, tableau de bord, mesure de la satisfaction et audit).3.4- Audit et revue de direction.
Coût Adhérent : 440 € Non-adhérent : 580 €	<u>4. La démarche qualité : un outil de communication:</u> <ul style="list-style-type: none">4.1- Sensibilisation et motivation des équipes.4.2- La démarche qualité : une démarche participative.

Prise en compte de la douleur

Public

Soignants, les professionnels travaillant auprès des personnes âgées.

Durée

4 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 880 €

Non-adhérent : 1 160 €

Objectifs

- Reconnaître la personne âgée soignée, aller vers une conception globale de la personne et du phénomène douloureux.
- Établir une relation d'aide : écouter, observer, décoder la plainte.
- Évaluer l'intensité de la douleur et la personne âgée douloureuse.
- Soulager la personne, savoir transmettre.

Programme

- Cadres législatifs.
- Anthropologie de la douleur.
- Définition de la douleur et la souffrance.
- Rappel physiologie et composantes de la douleur et les mécanismes générateurs de la douleur.
- Les types de douleur.
- Rappel sur Les besoins fondamentaux et la connaissance de la personne globalement.
- Objectifs de l'évaluation et définition.
- Observation de la personne douloureuse : langage non-verbal.
- Rappel des besoins fondamentaux (Virginia Andersen).
- Mesure de l'intensité.
- Les moyens (échelles d'auto-évaluation, EVS, EVA, ANS) et les multidimensionnelles comportementales ECPA, doloplus 2, San Salvador, grilles, questionnaire Saint Antoine).
- Notion de temps topographie.
- Les autres traitements : Le placebo. La pommade emla. Massage. Relaxation. Sophrologie approche cogni-

La bientraitance

Public

Tous professionnels du secteur médico-social.

Durée

3 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 660 €

Non-adhérent : 870 €

Objectifs

- Briser le silence et sensibiliser les aidants professionnels, aux phénomènes de maltraitance.
- Concevoir et mettre en œuvre des axes de prévention s'appuyant sur la relation d'aide.

Programme

1. Qu'est-ce que la maltraitance ?

- Vécus et représentations des phénomènes de maltraitance par les participants
- Définition du groupe
- Situations complexes (difficultés d'évaluations des critères, seuils, intentionnalité, conséquences)
- Autres définitions et références sur ce thème

2. Les différentes formes de maltraitements

- Identification et classification
- Répercussions sur l'ambiance générale dans l'établissement
- Questionnement : "Maltraitance institutionnelle" ?
- Répercussions sur la santé et la qualité de vie des personnes aidées, des aidants professionnels

3. Les causes de maltraitance et facteurs aggravants

- Psychologiques, personnelles (histoire du sujet)
- Sociales et environnementales (difficultés matérielles et /ou d'intégration socio-professionnelle)
- Institutionnelles (dysfonctionnements générateurs de maltraitements)

4. Conduite à tenir : "dénoncer ou pas"

- Relation d'aide
- Recueil de la révélation
- Transmission de l'information (respect de la voie hiérarchique)
- Suivi et devenir des données transmises
- Que dit la loi ?

5. Démarche et travail en équipe interdisciplinaire : la bientraitance

- Reconnaissance des missions de chacun
- Partage de valeurs et d'objectifs communs (projet d'établissement, projet de vie...)
- Pratique de la remise en cause réflexive réciproque
- Distinguer la personne de ses actes
- Reconnaître et accepter ses limites (connaissance de soi)
- Prendre soin de soi pour prendre soin de l'autre

Prévention des chutes et animation d'atelier d'équilibre et de gym douce

Public

Tout public.

Durée

4 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 880 €

Non-adhérent : 1 160 €

Cette formation peut être réalisée en intra établissement.
Contact : 05 56 04 16 09

Objectifs:

- Acquisition de connaissances sur les caractéristiques physiologiques et psychologiques des personnes âgées et handicapées, de manière à mieux cerner leurs possibilités motrices, leurs besoins, leurs attentes.
- Permettre aux stagiaires de mettre en place des ateliers de gym psychomotrice pour les personnes âgées et/ou handicapées et pour les personnes âgées atteintes de démences (construire une séance : finalité, objectifs, etc...).
- Permettre aux stagiaires de favoriser le suivi des "progrès" des résidents et leurs sensations de mieux être ("je dors mieux", "j'ai moins peur de me déplacer", "je reprends confiance", etc...).

Programme:

Partie théorique:

- Notions générales sur le corps : le squelette, les articulations, les muscles
- Notions générales de biomécanique chez les publics concernés, les systèmes cardio-vasculaires et respiratoires stimulés lors des exercices.
- Acquisition de connaissances sur les techniques de relation et de communication durant l'activité, avec les personnes atteintes de divers démences séniles.
- Les limites à prendre en compte du fait de la douleur, des diverses ostéopathies et des divers handicaps.
- L'intérêt des exercices de gymnastique psychomotrice pour entretenir les grandes fonctions physiques et donc préserver l'autonomie. Augmenter l'adaptabilité, les capacités métaboliques, psychiques, cognitives de l'individu.
- Le rôle de l'animateur des séances : l'animateur, un créateur de dynamique de groupe et donc de lien social.
- Les attentions de l'animateur : sur la manière de montrer comment faire, sur le vocabulaire à utiliser, sur l'importance du ludique lors des séances, sur la manière d'entretenir une relation individuelle au sein d'un groupe.

Partie pratique:

- Les journées commenceront par une découverte pratique du corps (membre supérieurs, membre inférieurs), des muscles qui sont directement liés à ces membres, de leur propriétés et de leur fonctionnement (contraction, relâchement, étirements, respiration).
- Au cours des 3 premiers jours, les stagiaires pourront construire des séances par écrit, sur lesquelles nous débâterons de la pertinence, de l'intérêt de tel ou tel exercice, des médias choisis, de l'endroit... Ces séances seront basées suivant : les caractéristiques du public (niveau de handicap, démences...), les thèmes abordés pendant la formation (équilibre, schéma corporel, relaxation, chutes...), l'espace et les médias disponibles (lattes de bois, steps, ballons, dalles de motricité, musique...)
- Le quatrième jour sera exclusivement consacré à la mise en pratique par ateliers et en groupes des diverses séances préparées. Animation individuelle : mise en situation réelle d'animation pour le stagiaire, "jeux de rôle" pour les autres : public en fauteuils, public désorienté (Alzheimer, etc...).

La loi sur la formation professionnelle du 4 Mai 2004 et l'Accord de branche agréé le 5 Août 2005 permettent désormais à vos salariés de bénéficier de leur droit individuel à formation (DIF). Chaque année ils cumulent

20 heures de formation dans la limite de 120 heures en 6 ans.

N'attendez pas cette échéance pour leur proposer de se former.

L'écoute active et initiation à la relation d'aide

Public

Tous publics.

Durée

2 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Développer une écoute active, pour une meilleure compréhension du vécu de la personne à aider.
- Intégrer la relation d'aide comme un soin à part entière, soutien et complément des gestes techniques

Programme

1. Mise en place des règles de fonctionnement du groupe pendant la formation et questionnement éthique.

2. L'écoute active :

- Écouter pourquoi ?
- Écouter quoi ?
- Écouter comment ?

3. Connaissance et intégration du rôle d'aidant :

- Le corps, les émotions, les mécanismes de défense.
- Les habiletés : le regard, la voix, le toucher, écouter, observer, communication verbale et non verbale.
- Les attitudes : compréhension empathique, respect chaleureux, authenticité, immédiateté, spécificité.
- Présence à soi présence à l'autre
- Les processus en cours dans la relation d'aide

4. L'entretien :

- Les différents types d'entretien
- Silence plein et silence vide

5. La conduite d'un entretien

Quid des bonnes pratiques dans le secteur : pourquoi, pour qui et comment

Public

Tout professionnel du secteur sanitaire, social et médico-social

Durée

3 jours

Dates

A définir

Intervenant

Coût

Adhérent : 660 €

Non-adhérent : 870 €

Objectifs

- Mettre en question la notion de "bonnes pratiques professionnelles" dans le secteur.
- Découvrir les champs visés par les bonnes pratiques et mesurer les impacts concrets sur le secteur et son organisation.
- Donner les outils méthodologiques pour la mise en œuvre des bonnes pratiques

Programme

Bonnes pratiques, pour qui, pour quoi ? Comprendre la structuration sociale d'une notion incontournable:

- Contexte et valeur, la production de bonnes pratiques par l'ANESM, dimensions cadres, transversales et spécifiques
- Comprendre la structuration sociale d'une notion incontournable
- Contexte et valeur
- La production de bonnes pratiques par l'ANESM
- Dimensions cadres transversales et spécifiques

Les bonnes pratiques à l'épreuve des faits:

- Champs visés et méthodologie de mise en œuvre
- Recommandations de l'ANESM et autres
- Impacts sur les usagers
- Les dispositifs et les pratiques

Pour une méthodologie de mise en œuvre des bonnes pratiques dans le secteur:

- Bonnes pratiques et projet institutionnel
- Evaluation et qualité
- Suivi et management de la notion

FORMATIONS TECHNIQUES

Entretien du linge.....	Nous consulter	49
Hygiène et nettoyage.....	Nous consulter	49
Les produits d'entretien.....	Nous consulter	50
Maîtrise de la qualité par le nettoyage.....	Nous consulter	50
Techniques d'entretien des locaux	Nous consulter	51
L'habilitation électrique du personnel non-électricien.....	Nous consulter	51

Entretien du linge

Public

Personnel d'entretien, lingères

Durée

2 jours

Date

A définir

Intervenant

Hygiéniste

Coût

Adhérent : 440 €

Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Optimiser les opérations de traitement du linge par un perfectionnement des connaissances techniques et une organisation des circuits dans le respect des règles d'hygiène applicables.

Programme

1. La fonction blanchisserie

- référentiel "Gestion des Fonctions Logistiques". Les critères GFL.

2. Les zones à risques en blanchisserie

- vecteurs de bio-contamination. Définitions NF T 72-101.

3. La désinfection du linge

- lavage et désinfection. Protection du linge traité. Les produits.

4. Hygiène et environnement du linge

- la main : vecteur n° 1 de bio-contamination.
- les autres vecteurs de bio-contamination.
- les petites surfaces.
- les grandes surfaces.
- les camions et le matériel mobile.

5. Méthodes et organisation

- les supports : plan de blanchisserie, circuit du linge, plan d'hygiène côté sale, plan d'hygiène côté propre, feuille d'évaluation visuelle plan de propreté, protocole de lavage antiseptique des mains, méthode d'entretien des sols en blanchisserie.

6. Le côté sale

- règles, conseils, plan d'hygiène côté sale.

7. Le côté propre

- règles, conseils., plan d'hygiène côté propre.

8. Les locaux du personnel

- plan d'hygiène des locaux du personnel.

9. Les contrôles.

Hygiène et nettoyage

Public

Agents de service

Durée

1 jour

Date

A définir

Intervenant

Hygiéniste

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Savoir mener une action de nettoyage en tenant compte de l'hygiène personnelle, de l'hygiène à apporter aux locaux.

Programme

1. Savoir discerner les différents degrés d'hygiène:

- le nettoyage,
- la désinfection,
- la propreté alimentaire.

2. Se familiariser avec la microbiologie:

- les micro-organismes,
- la contamination,
- les infections nosocomiales.

3. Connaître les produits de désinfection:

- les différents types de désinfectants,
- le choix d'un désinfectant,
- comment utiliser un désinfectant,
- les normes A.F.N.O.R.

4. Connaître les normes de sécurité:

5. Apprendre l'hygiène personnelle:

- l'hygiène des mains,
- l'hygiène corporelle,
- les vêtements de protection.

Les produits d'entretien

Public

Agents de service

Durée

1 jour

Date

A définir

Intervenant

Hygiéniste

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Savoir mener une action de nettoyage en tenant compte de : la chimie des produits, la nature des salissures, l'objet confié.

Programme

1. Comprendre le principe du nettoyage:

- le cercle de Sinner
- l'origine des salissures
- le P.H.

2. Assimiler la classification des produits:

- les solvants
- les tensioactifs

3. Savoir choisir le produit adapté:

- les détartrants, les désincrustants
- les détergents neutres
- les détergents alcalins, les dégraissants
- les décapants
- les émulsions, les produits mixtes
- les désinfectants

4. Souscrire aux normes de sécurité:

- l'étiquetage
- les sigles
- les fiches de données de sécurité

5. Les différents conditionnements:

- les bidons classiques
- les flacons-doseurs
- les doses
- les systèmes de dilution

Maîtrise de la qualité par le nettoyage

Public

Agents de service

Durée

1 jour

Date

A définir

Intervenant

Hygiéniste

Coût

Adhérent : 220 €

Non-adhérent : 290 €

Objectifs

- Savoir mettre en place un système qualité au niveau de l'hygiène.

Programme

1. Analyse de vos produits et procédés:

- Connaissance précise de la production
 - . identification et définition des produits
 - . compréhension des méthodes de fabrication
 - . compréhension des méthodes de transformation
- Identification des risques liés à la malpropreté
 - . recenser tous les risques associés aux étapes de fabrication
 - . recenser tous les risques associés aux étapes de transformation
 - . hiérarchiser l'ensemble des risques identifiés
 - . valider l'approche théorique avec la réalité
- Détermination des points critiques
 - . évaluer les paramètres à mesurer à chaque point critique (pH, température, etc...)
 - . établir les valeurs objectives de chaque paramètre ainsi que leur tolérance
 - . Bâtir un système de surveillance des points critiques (procédures)

2. Proposition de protocole de nettoyage:

- Spécifier les surfaces et locaux à nettoyer
- Déterminer des prestations
- Déterminer des fréquences
- L'organisation du travail
 - . fiches de poste
 - . planning
- Etablissement des moyens de maîtrise et de contrôle
- Détermination des actions correctives
- Mise en place d'un système qualité

Techniques d'entretien des locaux

Public
Agents de service

Durée
2 jours

Date
A définir

Intervenant
Hygiéniste

Coût
Adhérent : 440 €
Non-adhérent : 580 €

Objectifs

- Savoir mener une action de nettoyage en tenant compte de la chimie des produits, la nature des salissures, l'objet confié.

Programme

1. Le nettoyage des bureaux, sanitaires et salles de classe:

- connaître les produits et leur action.
- connaître le matériel et son utilisation.
- savoir s'organiser.

2. L'entretien et la rénovation des sols:

- connaître les produits et leur action.
- les sols thermoplastiques.
- les carrelages.
- les moquettes.
- les parquets.

3. Le lavage des vitres:

- connaître la fabrication du verre.
- connaître ses caractéristiques.
- connaître les différents types de vitres.
- mettre en œuvre une méthode de lavage.
- connaître les méthodes de lavage.
- connaître les normes de sécurité.

4. Sécurité et ergonomie:

- connaître les risques.
- connaître les conséquences.
- respecter les règles de sécurité.
- connaître les gestes et postures corrects.
- réduire les gestes nuisibles.
- adopter une bonne hygiène de vie.

L'habilitation électrique du personnel non-électricien

Public
Personnel non-électricien devant effectuer des rondes de surveillance sécurité et pénétrer dans les locaux de services électriques (postes de transformation, groupes électrogènes, locaux de charge batteries).

Durée
1 jour

Date
A définir

Intervenant
Spécialiste en électricité

Coût
Adhérent : 220 €
Non-adhérent : 290 €

Cette formation peut être réalisée en intra établissement

Objectifs

- Identifier les risques particuliers du danger non visible de l'électricité HT et BT.
- Prendre les mesures nécessaires pour travailler en toute sécurité : en environnement, au voisinage de l'électricité, examen des mesures et des consignes destinées à prévenir les accidents et les incendies d'origine électriques.

Programme

1. Notions élémentaires d'électricité:

- Mise en évidence des notions importantes telles que la tension et le courant, à travers des exemples concrets.
- Évaluation des risques ; effets physiopathologiques du courant électrique.
- Exemples d'accidents : contact direct, indirect, court-circuit.
- Classement des installations.
- Interventions et travaux non électriques en BT.
- Travaux non électriques en HT.

2. Comment travailler en sécurité ?

- Distances de sécurité.
- Autorisation de travaux.
- Lecture de la signalisation.
- Principes et exemples de verrouillage.
- Manœuvres et consignation / Rôle des différents intervenants.
- Matériel de sécurité électrique (outillages et équipements de protection individuelle).
- Outils électriques portatifs à main (choix du matériel).
- Outillages non spécifiques aux électriciens.
- Incendie dans les installations électriques.

3. Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident d'origine électrique:

- Notions de premiers secours, incendie sur un ouvrage électrique, enceintes confinées.

4. Contrôle des connaissances

- Tests en fin de session

SECURITE INCENDIE SECOURISME

(en intra établissement)

Référent en sécurité incendie.....	53
Exercice d'évacuation <i>(obligatoire tous les ans)</i>	53
Évacuation : aide et organisation <i>(obligatoire tous les ans)</i>	53
Utilisation des extincteurs <i>(obligatoire tous les ans)</i>	54
Sensibilisation à la manipulation des extincteurs, évacuation, aides et organisation	54
Initiation au secourisme.....	54
Sauveteur secouriste du travail (SST) <i>(obligatoire tous les ans)</i>	55
Recyclage Sauveteur secouriste du travail <i>(obligatoire tous les ans)</i>	55

Référent en sécurité incendie

Durée

1, 2 ou 3 jours

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 850 €/jour

Non-adhérent : 980 €/jour

Objectifs

- Sensibiliser certains membres du personnel à la sécurité incendie afin qu'ils décèlent les manquements aux règles de prévention et interviennent sur les incidents.
- Être capable de transmettre les principaux éléments visant à améliorer la sécurité incendie dans l'établissement.

Programme

- Généralités sur la prévention
- L'évacuation
- La combustion
- Le comportement au feu
- La desserte et l'accessibilité
- La résistance au feu des structures
- Le classement des locaux
- La distribution intérieure
- Les dégagements
- Le désenfumage
- L'éclairage
- Les moyens de secours
- Les systèmes de sécurité incendie
- Installations techniques
- Les permis feu

Exercice d'évacuation

(obligatoire tous les ans)

Durée

2 heures

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 300 €

Non-adhérent : 400 €

Objectifs

- Tester la capacité d'intervention des personnels de l'établissement.

Programme

A partir d'une simulation de départ de feu avec un générateur de fumée :

- Exploitation de l'alarme restreinte
- Reconnaissance des lieux
- Alerte des secours et de la hiérarchie
- Attaque du feu
- Prise en compte de victime(s)
- Management de l'évacuation
- Recensement
- Accueil des sapeurs-pompiers
- Bilan

Évacuation : aide et organisation

(obligatoire tous les ans)

Durée

1/2 journée

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 550 €

Non-adhérent : 650 €

Objectifs

- A partir des différentes mesures propres à faciliter l'évacuation, être capable de gérer un exercice d'évacuation, une évacuation réelle.

Programme

- Mesures de prévention facilitant l'évacuation
- Le système de détection incendie
- Les systèmes d'alarme
- Les consignes
- Les délais d'évacuation
- Les types d'évacuation
- Organisation d'un exercice d'évacuation
- La plan d'évacuation
- Utilisation d'un générateur de fumée (sur demande de l'établissement)
- Mise en sécurité par transfert horizontal (U et J)
- Le plan d'action lors d'un incendie

Utilisation des extincteurs

(obligatoire tous les ans)

Durée

1/2 journée

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 550 €

Non-adhérent : 650 €

Objectifs

- Savoir donner l'alerte et utiliser les moyens d'extinction.

Programme

- Le triangle du feu
- Les causes d'éclosion des incendies
- Les modes de propagation
- Les classes de feu
- Les procédés d'extinction
- Les agents d'extinction
- Les différents extincteurs
- L'attaque d'un feu
- L'alarme et l'alerte
- Exercice sur générateurs de feux écologiques

Sensibilisation à la manipulation des extincteurs, évacuation, aides et organisation

Durée

1/2 journée

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 550 €

Non-adhérent : 650 €

Objectifs

- Savoir donner l'alerte et utiliser les moyens d'extinction.
- A partir des différentes mesures propres à faciliter l'évacuation, être capable de gérer un exercice d'évacuation, une évacuation réelle.

Programme

- La combustion
- Les modes de propagation
- Les classes du feu
- Les procédés d'extinction
- Les extincteurs
- L'attaque d'un feu
- Exercice sur feux réels par générateurs de feux écologiques
- Les dégagements
- L'éclairage de sécurité
- Le désenfumage
- Présentation du système de détection incendie
- Gestion de l'alarme générale sélective
- Les plans et consignes
- Évacuation par transfert horizontal
- Le plan d'action lors d'un incendie

Initiation au secourisme

Durée

1 jour

Intervenant

Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.

Coût

Adhérent : 850 €

Non-adhérent : 980 €

Objectifs

- Connaître les conduites à tenir face à un accident ou à un malaise afin d'en limiter les conséquences.

Programme

- Généralités sur les accidents
- Recherche des risques persistants
- Faire alerter
- Savoir réagir en présence d'une hémorragie visible
- Savoir réagir en présence d'une personne inconsciente
- Savoir réagir en présence d'un arrêt ventilatoire
- Savoir réagir en présence d'un arrêt cardio-ventilatoire
- Savoir réagir devant une victime ne pouvant plus effectuer certains mouvements
- Savoir réagir devant une personne ressentant un malaise

Sauveteur secouriste du travail (S.S.T.)

(obligatoire tous les ans)

<p>Durée 2 jours</p> <p>Premier recyclage dans les six mois suivant la formation, puis recyclage annuel</p> <p>Intervenant Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.</p> <p>Coût Adhérent : 860 €/jour Non-adhérent : 990 €/jour</p>	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none">• Maintenir en survie la victime d'un accident, dans l'association, en mettant un œuvre des gestions et des techniques simples jusqu'à l'arrivée de secours spécialisés. <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none">• Généralités sur les accidents du travail dans l'établissement• Connaissance des risques de l'établissement• Protection, recherche des risques persistants, supprimer ou isoler le risque• Examen de la victime• Faire alerter ou donner l'alerte en fonction de l'organisation des secours dans l'établissement• Savoir agir lorsque la victime saigne abondamment• Savoir agir lorsque la victime est inconsciente• Savoir agir en cas d'arrêt respiratoire et utiliser un défibrillateur.• Savoir agir en présence d'étouffement• Savoir agir en présence de brûlures• Savoir agir lorsque la victime ne peut plus effectuer certains mouvements• Savoir agir en présence de plaies• Savoir agir en cas de section de membre• Savoir agir lorsque la victime se plaint de sensation pénibles et/ou présente des signes anormaux
---	--

Recyclage Sauveteur secouriste du travail

(obligatoire tous les ans)

<p>Durée 1 journée (6 heures)</p> <p>Intervenant Ancien pompier de la brigade des Sapeurs pompiers de Paris. Formateur en sécurité incendie (ERP IGH 3) et moniteur AFPS, sauveteur secouriste du travail.</p> <p>Coût Adhérent : 860 € Non-adhérent : 990 €</p>	<p>Objectifs</p> <ul style="list-style-type: none">• Remise à niveau. <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none">• Connaissance des risques dans l'établissement• Protection, recherche des risques persistants, supprimer ou isoler le risque• Alerter• Savoir agir lorsque la victime saigne abondamment, est inconsciente, est victime d'un d'arrêt respiratoire (utilisation d'un défibrillateur), s'étouffe, présente des brûlures, ne peut plus effectuer certains mouvements, présente des plaies, présente une section de membre, se plaint de sensation pénibles et/ou présente des signes anormaux.
---	---

Tous les thèmes –également ceux qui ne sont pas intégrés au catalogue- peuvent être traités par l'URIOPSS Midi Pyrénées.

N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins.

FORMATIONS

INTRA

La théorie psychanalytique : initiation aux concepts fondamentaux.....	58
Place, rôle et fonction du professionnel dans la relation éducative	59
Du projet institutionnel au projet individualisé : évolution, analyse et perspectives	60
Prévention et gestion des situations de violence en milieu hospitalier	61
La démence et la maladie d'Alzheimer	62
Gestion des attitudes face à la violence NOUVEAU	63
Les manifestations psychopathologiques à l'adolescence : actions éducatives et soins NOUVEAU	64
L'accompagnement des adolescents suicidaires NOUVEAU	65
Le génogramme NOUVEAU	66
Troubles du développement chez l'enfant NOUVEAU	66
L'écrit dans l'institution NOUVEAU	67
La prise en charge de l'adolescent en SESSAD NOUVEAU	67
L'entretien face à face.....	68
Communication dans la démence.....	69
Le toucher dans la relation de soins	69
Évaluation des besoins et organisation du travail à domicile NOUVEAU	70
Mieux communiquer pour mieux aider	70
La souffrance des soignants. Prévenir l'épuisement professionnel	71
Animation et lutte contre l'ennui NOUVEAU	72

Le rire auprès de la personne âgée	73
Manutention des personnes âgées et à mobilité réduite	74
Le toucher relationnel dans le soin.....	74
Prévention des chutes chez la personne âgée NOUVEAU	75
Communication soignant/soigné NOUVEAU	75
Carpe Diem : la Maladie d'Alzheimer : un regard différent, une approche différente	76
Accompagnement à la démarche d'auto-évaluation.....	77
Conduire une procédure d'accréditation ou certification d'un établissement de santé.....	78
Accompagnement à la certification des services.....	80
Spécificité de l'intervention au domicile d'une personne handicapée NOUVEAU	81
Du projet associatif au projet d'établissement : un levier de management en évolution constante	81
Quel accueil pour l'enfant présentant des troubles graves ?	82
Familles et institutions, les enjeux éducatifs actuels NOUVEAU	82
Que reste-t-il de l'adolescence	82
L'acte éducatif aujourd'hui : quelles pratiques éducatives depuis le 2 Janvier 2002.....	83
Le travail face à l'interculturalité	83
Le dossier unique de l'usager : contenu, méthode et enjeu NOUVEAU	84
Rédiger une délégation unique de pouvoir NOUVEAU	84
Méthode HACCP. Méthode et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments	85
Notions de base en hygiène alimentaire	86
Conduite des actions qualité et sécurité NOUVEAU	86

La théorie psychanalytique : initiation aux concepts fondamentaux

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs

- Sensibiliser les participants aux concepts fondamentaux de la théorie psychanalytique, en définir le sens, l'usage et l'incidence dans l'approche psychique du sujet, afin de promouvoir un accompagnement de meilleure qualité .
- Mettre la pratique professionnelle en perspective et à l'épreuve de la théorie psychanalytique.
- Promouvoir les outils conceptuels analytiques pour mieux appréhender les situations et éventuellement ajuster les conduites éducatives .

Programme

De la clinique à la théorie :

Rappel historique de la découverte de la psychanalyse et de l'évolution des concepts freudiens (1^{ère} et 2^{ème} topique) ;

La notion d'inconscient et ses manifestations à travers le rêve, les lapsus et les actes manqués ;

La notion de transfert, de contre-transfert et leur incidence dans la cure analytique ;

La construction du sujet selon la théorie psychanalytique :

- Les phases du développement psychique :
 - Stade oral ;
 - Stade anal ;
 - Stade phallique et complexe d'Œdipe ;
 - Période de latence ;
 - Puberté et adolescence ;
 - . Les mécanismes identificatoires et leur devenir ;
 - . Les avatars de la construction du sujet et leurs conséquences ;

L'apport de la psychanalyse dans l'accompagnement du sujet :

- Du discours du sujet... au sujet du discours ;
- Qui parle et qu'est-ce qui se dit à travers ce qui s'énonce ?
- Du contenu manifeste au contenu latent du discours ;
- Ce qu'il y a à entendre au-delà de ce qui n'est pas dit ;
- Formes et sens du symptôme ou les maux du corps en lieu et place des mots pour (ne pas) le dire ;

Les incidences professionnelles d'une approche psychanalytique :

- Une écoute différenciée ;
- Des réponses différées ;
- Un travail sur la psychogenèse du sujet ;
- La création de lieux d'élaboration et/ou d'analyse de la pratique ;

Place, rôle et fonction du professionnel dans la relation éducative

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Apporter les informations nécessaires à la compréhension du développement psychoaffectif et relationnel de l'enfant, et plus particulièrement de l'enfant en difficulté.
- Permettre de mieux circonscrire l'action éducative, d'évaluer les enjeux relationnels et leurs effets, afin de mieux ajuster la distance éducative auprès d'enfants en difficulté.
- A partir de l'étude de **situations concrètes** apportées par les participants et/ou le formateur : mettre en évidence et décrypter les comportements éducatifs inadéquats ; dégager les facteurs émotionnels et/ou affectifs qui les engendrent ; proposer les outils conceptuels permettant de les prévenir. Indiquer aux participants les attitudes à adopter (et à proscrire) face aux sollicitations dont ils sont l'objet, proposer les moyens à mettre en œuvre pour y faire face.

Cette formation entend privilégier les échanges avec les stagiaires, favoriser l'expression de chacun et se fonder sur l'interdisciplinarité des participants pour promouvoir la diversité des points de vue, des situations vécues et des expériences respectives, sans pour autant sacrifier à l'apport théorique nécessaire ni à la conceptualisation des situations.

Pour ce faire, nous étayerons notre propos à partir :

- D'un diaporama spécialement conçu pour cette formation ;
- De situations apportées par le formateur et/ou les participants ;
- De réflexions autour des pratiques respectives ;

Un support pédagogique complet sera remis à chacun des participants lors de la formation.

Programme

1 - La connaissance de l'enfant :

- Le développement psychoaffectif, relationnel et cognitif de l'enfant
- Les étapes de la maturation psychique
- L'inscription dans l'environnement social
- Les écueils du processus de maturation
- Leurs conséquences au plan de la structuration de la personnalité

2 - Approche de l'enfant en difficulté :

- Qu'est-ce qu'un enfant en difficulté ?
- Les manifestations symptomatiques
- Les comportements inadaptés et les conduites asociales
- La quête affective et relationnelle

3 - Le rôle de l'éducateur dans sa relation à l'enfant :

- Sa place et son statut de professionnel
- Le contrôle de ses affects et de son émotivité
- La question de l'identification ou non à sa fonction
- La nécessaire distance éducative dans la relation à l'autre

4 - L'éducateur, l'acte éducatif et l'institution :

- Repérage, délimitation et sens de l'acte éducatif
- L'acte éducatif : réassurance de soi ou accompagnement de l'autre ?
- La place de l'éducateur dans l'approche pluridisciplinaire de l'enfant
- L'éducateur dans son rapport à l'institution

Du projet institutionnel au projet individualisé : évolution, analyse et perspectives

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

1 jour

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs

- Sensibiliser le personnel éducatif à la notion de projet.
- Mettre en adéquation projet individuel avec le projet institutionnel. L'individualisation du projet en tant qu'outil d'individuation.

Programme

I L'évolution des politiques sociales :

- de l'exclusion à l'intégration
- les notions de déficience, d'incapacité, de désavantage et de handicap
- entre normalisation, discrimination positive et insertion
- incidence sur les pratiques

II L'évolution des pratiques sociales :

- les nouvelles dispositions légales
- la notion d'utilisateur et de ses droits
- l'évolution des populations concernées
- de la prise en charge à l'accompagnement éducatif et thérapeutique

III Le projet institutionnel :

- son inscription dans le champ social
- ce qui le fonde et lui confère sa légitimité
- références légales et cadre administratif
- projet et exigences associative

IV Le projet individualisé :

- l'approche pluridisciplinaire de l'utilisateur
- l'utilisateur au centre du dispositif institutionnel
- l'utilisateur objet du discours institutionnel ou sujet de son propre discours ?
- quels outils promouvoir ?

Prévention et gestion des situations de violence en milieu hospitalier

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

Fournir les outils nécessaires à une harmonisation et une plus grande cohérence des réponses institutionnelles à l'égard des manifestations de violence. A cet effet :

- Repérer et anticiper les manifestations de violence telles qu'elles surgissent en milieu hospitalier, identifier leurs différentes formes et appréhender leur diversité, afin de mieux en contenir l'émergence et d'ajuster les conduites à tenir ;
- A partir de situations concrètes apportées par les participants et/ou le formateur :
 - dégager les indicateurs de la violence et fournir les outils conceptuels nécessaires à la prévenir ou à en gérer les manifestations ;
 - distinguer les facteurs exogènes des facteurs endogènes de la violence ;
 - déterminer les situations à risque et "lieux sensibles" où la violence apparaît ;
 - étudier et contrôler les facteurs de réactivité personnelle ou professionnelle face à la violence ;
- Sensibiliser le personnel à la dimension juridique et apporter les informations utiles en la matière, tant dans le registre de la protection des agents (loi du 13/07/83) que dans celui de la responsabilité professionnelle (Code Civil), ou des sanctions pénales encourues par les auteurs (Code Pénal).

Programme

1 – Délimitation, repérage sémantique, étymologie et définition(s) de la violence :

- Qu'entend-on par "violence" ?
- Quels sont les critères qui la caractérisent ?
- Quelles réalités recouvre-t-elle ?
- Délimitation juridique de la violence
- Définition(s)

2 – La question de l'agressivité et son rapport à la violence :

Définition, sens et fonction de l'agressivité :

- Pulsions de vie – pulsions de mort
- Définition, rôle et fonction de l'agressivité dans la construction du sujet
- Gestion, contrôle et canalisation de l'agressivité : la socialisation du sujet

Définition, sens et fonction de la violence :

- La dérive de la pulsion agressive et ses excès
- La question de l'angoisse et de ses débordements intempestifs
- La violence en tant que résolution de l'angoisse - sa fonction cicatricielle

Étude du passage de l'agressivité à la violence à travers des exemples cliniques :

- La carence des représentations mentales
- L'échec de la conceptualisation et des processus métaphoriques
- Les facteurs anxigènes et leurs effets agressifs
- La maladie – physique ou mentale – en tant que vecteur possible de la violence

Les formes de la violence :

- De la menace verbale à l'attitude vindicative
- De l'exaspération au passage à l'acte
- La violence physique : acte délictueux

3 – Identification des situations de violence :

L'institution hospitalière comme lieu d'expression de la violence :

- La violence des usagers : quand, où et comment s'exprime-t-elle ? Qu'est-ce qui la génère et l'aggrave ?
- La violence du cadre institutionnel : le milieu hospitalier perçu comme hostile par les patients
- La question de la qualité de l'accueil, de l'attente anxieuse, de la circulation des informations...
- La violence du personnel à travers les modalités d'intervention, l'infantilisation du patient, la tonalité expressive et l'autorité médicale...

Le repérage des signes annonciateurs de violence :

- Les tensions institutionnelles et le sentiment d'insécurité
- La dépréciation ou la non reconnaissance professionnelle
- Les attitudes de défi, d'insubordination et de provocation des patients
- La montée de l'angoisse des usagers

4 – Prévention & gestion des situations de violence : méthodologie

Étude de situations cliniques :

- Mise en perspective des expériences respectives
- Études de cas et analyses
- Illustration par des situations concrètes et théorisation
- Mises en situation et simulation

Du repérage des situations de violence à leur gestion effective :

- Quelles attitudes à proscrire et quels comportements adopter ?

- L'inquiétude, la peur et l'angoisse comme facteurs d'aggravation
- L'assurance du personnel et la réassurance du sujet
- Quel discours peut-on opposer à l'acte ?

Mise en œuvre d'un protocole de prévention :

- Les outils techniques à promouvoir en prévention des situations de violence : la concertation, la transmission des données, l'observation des patients...
- L'élaboration et la conceptualisation en tant que facteurs de dédramatisation des situations difficiles : analyse de la pratique, groupe de parole...
- La réassurance du personnel et la vigilance professionnelle de chacun

5 – Sensibilisation au cadre juridique :

- Droits et devoirs des usagers et Droits et obligations des institutions ;
- Notions sur la responsabilité civile et pénale des professionnels ;

6 – Questions diverses et évaluation de la formation :

- Questions diverses, approfondissement et précisions éventuelles sur des points abordés au cours de la formation ;
- Retour sur les situations cliniques au regard des éléments conceptuels apportés ;
- Conclusions, critiques et bilans.

La démence et la maladie d'Alzheimer

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Mieux comprendre la problématique des personnes atteintes de démence, de confusion mentale et/ou de dépression.
- Accroître les connaissances en matière de nosographie psychiatrique et/ou de gérontopsychiatrie.
- Mieux cerner les caractéristiques de la démence, de la confusion mentale et de la dépression.
- Aborder les aspects théoriques de ces affections mentales à partir de leur approche clinique.
- Mieux ajuster la prise en charge au quotidien des malades, modifier les attitudes et améliorer la qualité des soins.

Promouvoir une autre dynamique relationnelle au sein des équipes soignantes confrontées à ces pathologies mentales.

Programme

I : “Les méandres... de la dernière ligne droite”

- Etudier, analyser et conceptualiser les éléments constitutifs du processus de vieillissement, en vue de différencier le vieillissement normal du vieillissement pathologique ;
- Approche différentielle de la symptomatologie des mécanismes dégénératifs ;
- Illustration de l'approche théorique par les cas cliniques apportés par les stagiaires ;
- Incidence des manifestations symptomatiques sur la prise en charge des malades au quotidien ;

II : “Les troubles cognitifs et leurs effets”

- Approche clinique et théorique de la démence et des troubles cognitifs, leurs effets sur le comportement des malades ;
- Etiologie, sémiologie, diagnostic différentiel, traitement et évolution ;
- Les troubles mnésiques : leurs causes, leurs manifestations symptomatiques et leur évolution ;
- Leur incidence sur le mode de communication : les phénomènes de répétition, d'écholalie et les stéréotypies du discours ;

III : “De la raison de la perte à la perte de la raison”

- Définition et réflexion sur l'évolution du concept de démence ;
- Les démences séniles et préséniles ;
- Approche clinique et différentielle de : *La maladie de PICK ; La maladie d'ALZHEIMER ; La maladie de CREUTZFELDT-JAKOB ;*
- La symptomatologie ;

IV La maladie d'Alzheimer

- Epidémiologie de la maladie
- Les lésions : *Leurs caractéristiques, Leurs progressions, Leurs conséquences*
- Les aspects génétiques et physiopathologiques
- Les aspects cliniques : *Phase de début, Phase d'état, Phase terminale*
- Les diagnostics positifs et différentiels
- Les traitements et prise en charge

Gestion des attitudes face à la violence

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Permettre aux stagiaires de repérer et d'anticiper les manifestations de violence telles qu'elles surgissent dans l'institution, d'identifier leurs différentes formes et d'appréhender leur diversité, afin de mieux en contenir l'émergence, d'ajuster les conduites à tenir et de maîtriser ses propres réactions.
- A partir de situations concrètes apportées par les participants et/ou les formateurs : dégager les indicateurs de la violence et fournir les outils conceptuels nécessaires à la prévenir ou à en gérer les manifestations ; mettre en évidence et décrypter les comportements individuels ou les dysfonctionnements institutionnels qui peuvent l'engendrer ;
- Sensibiliser le personnel à la dimension juridique et apporter les informations utiles en la matière.

Programme

1 – Présentation des participants et de l'institution :

- Mise en évidence des motivations personnelles et/ou institutionnelles
- Approche de la problématique institutionnelle Définition, délimitation précise et légitimation du cadre de la formation ;

2 – La question de l'agressivité et son rapport à la violence :

Définition, sens et fonction de l'agressivité :

- Pulsions de vie – pulsions de mort ;
- Définition, rôle et fonction de l'agressivité dans la construction du sujet ;
- Gestion, contrôle et canalisation de l'agressivité : la socialisation du sujet.

Définition, sens et fonction de la violence :

- La dérive de la pulsion agressive et ses excès ;
- La question de l'angoisse et de ses débordements intempestifs ;
- La violence en tant que résolution de l'angoisse - sa fonction cicatricielle.

Étude du passage de l'agressivité à la violence à travers des exemples cliniques :

- La carence des représentations mentales ;
- L'échec de la conceptualisation et des processus métaphoriques ;
- Les facteurs anxigènes et leurs effets agressifs ;

Les formes de la violence :

- De la menace verbale à l'attitude vindicative ;
- De "l'acting out" au passage à l'acte ;
- De la violence physique à l'acte délictueux ;

3 – Identification des situations de violence :

L'institution comme lieu d'expression de la violence :

- La violence des usagers : comment s'exprime-t-elle ? Qu'est-ce qui la génère et l'aggrave ?... ;
- La violence du cadre institutionnel : qu'est-ce qui peut la favoriser ou l'entretenir ?
- La violence du personnel : les modalités d'intervention, le mode relationnel, les comportements inadéquats... ;

Le repérage des signes annonciateurs de violence :

- Les tensions institutionnelles ;
- Le sentiment de saturation ou de non reconnaissance professionnelle ;
- Les conflits de pouvoir et autres rivalités institutionnelles ;
- Les attitudes de défi, d'insubordination et de provocation des usagers ;

4 – Prévention & gestion des situations de violence :

Étude de situations cliniques :

- Mise en perspective des expériences respectives ;
- Études de cas et analyses ;
- Illustration par des situations concrètes et théorisation ;

Du repérage des situations de violence à leur gestion effective :

- Quelles attitudes à proscrire et quels comportements adopter ?
- L'inquiétude, la peur et l'angoisse comme facteurs d'aggravation ;
- L'assurance du personnel et la réassurance du sujet ;
- Quel discours peut-on opposer à l'acte ?

Mise en œuvre d'un protocole de prévention :

- Les outils institutionnels à promouvoir afin de prévenir les situations de violence : analyse de la pratique, supervision, analyse institutionnelle... ;
- L'élaboration et la conceptualisation des situations en tant que garants des passages à l'acte ;

- Vers une réflexion d'équipe et l'élaboration d'une charte référentielle ;

5 – Sensibilisation au cadre juridique :

- Droits et devoirs des usagers ;
- Droits et obligations des institutions ;
- Notions sur la responsabilité pénale des professionnels ;

6 – Questions diverses et évaluation de la formation :

- Questions diverses, approfondissement et précisions éventuelles sur des points abordés au cours de la formation ;
- Retour sur les situations cliniques institutionnelles au regard des éléments conceptuels apportés ;
- Conclusions, critiques et bilans.

Les manifestations psychopathologiques à l'adolescence : actions éducatives et soins

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

A partir des situations cliniques apportées par les participants, fournir les outils conceptuels et théoriques leur permettant :

- d'acquérir ou de revoir les notions nécessaires en matière de développement de la personnalité et de psychopathologie infanto-juvénile ;
- de repérer et de différencier les affections pathologiques à travers leurs manifestations symptomatiques ;
- d'ajuster les conduites à tenir en fonction de la psychopathologie présentée et ses formes d'expression ;
- de proposer des outils d'élaboration quant aux réponses éducatives et/ou de soins à apporter ;
- de susciter les moyens à mettre en œuvre pour une meilleure prise en charge des adolescents en difficulté.

Programme

1 – Rappel du développement psychoaffectif de l'enfant :

- Les phases successives de la structuration de la personnalité : de la conception à l'adolescence ;
- Les avatars du développement : les carences affectives, éducatives ou sociales et leurs conséquences à plus ou moins long terme ;

2 – Approche de la psychopathologie différentielle :

- Les troubles du caractère et du comportement ;
- Les états névrotiques et leurs manifestations ;
- Les psychoses infantiles et juvéniles ;
- Les aménagements psychopathiques et/ou pervers de la personnalité ;
- Repérage des signes différentiels de chacune de ces affections et illustration par de nombreux exemples cliniques.

3 – Les caractéristiques de l'adolescence :

- Différenciation entre les manifestations propres à l'adolescence et les signes psychopathologiques ;
- La question identitaire et ses conséquences dans la structuration du sujet ;
- La poussée pubertaire et les manifestations sexuelles qu'elle engendre ;
- Les conduites relationnelles, affectives et sexuelles chez l'adolescent "normal" et chez l'adolescent perturbé ;

4 – Quelles réponses apporter aux manifestations rencontrées ?

- Evaluation, recherche et compréhension du sens des conduites observées ;
- Ce qui (ne) se dit (pas) à travers ce qui se met en actes ;
- Ajustement des conduites éducatives à tenir face aux manifestations observées ;

5 – Les champs respectifs de l'éducatif et du thérapeutique :

- Ce qui délimite et spécifie le champ de l'éducatif par rapport à celui du soin ;
- Quand, où et comment l'un et l'autre commencent-ils et finissent-ils ?
- De la rivalité des approches éducative et thérapeutique à leur complémentarité ;

L'accompagnement des adolescents suicidaires

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

3 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

A partir de la clinique :

- Favoriser une meilleure approche de la problématique psychique de l'adolescent ;
- Repérer, aborder et évaluer les conduites suicidaires chez l'adolescent ;
- Dégager les différentes formes d'expression de la dépression juvénile ;
- Accueillir et accompagner la détresse de l'adolescent après un passage à l'acte ;
- Soutenir une démarche adaptée face à sa demande et à celle des parents ;
- Promouvoir les outils conceptuels pour mieux appréhender les situations et mieux ajuster les réponses curatives .

Programme

1. Qu'est-ce que l'adolescence ?

- Un corps... qui n'en fait qu'à sa tête :

- Les transformations anatomo-physiologiques ;
- De la puberté à l'identité sexuelle ;
- Considérations sur la génitalité, la sexualité et la question du choix d'objet ;
- Les avatars de la vie amoureuse et libidinale ;

- Une tête... qui ne manque pas de corps :

- La réactivation des processus œdipiens et leur destinée ;
- Les troubles de l'humeur et de l'affectivité ;
- La gestion des pulsions et la mise en œuvre du désir ;
- De la fragilité émotionnelle à la vulnérabilité psychoaffective ;

2. La genèse du passage à l'acte

- Les causes familiales :

- La question de l'inscription de l'adolescent dans la généalogie familiale ;
- Les crises, les ruptures et leurs effets ;
- Le problème de l'incommunicabilité et celui de l'isolement relationnel ;
- La question des secrets ;

- Les causes sociales :

- L'insertion sociale et ses avatars ;
- Le sentiment d'inutilité et les perspectives d'avenir ;
- Les images identificatoires et leurs défaillances ;

- Les causes psychologiques :

- Les avatars de la construction de la personnalité du sujet ;
- Le vide intérieur, l'inexprimable du mal-être et le sentiment de déréliction ;
- De la détresse psychique au passage à l'acte destructeur ;
- La part de soi à détruire ;

L'accompagnement de l'adolescent suicidaire

- Comment construire un espace d'accueil adapté ?
- La qualité de l'écoute de la détresse et ses effets ;
- De l'indicible de la souffrance psychique à sa verbalisation ;
- La mobilisation des pulsions de vie et la restauration narcissique ;
- La question des parents et leur accompagnement dans l'épreuve ;
- L'instauration d'un suivi personnel et/ou familial.

Le génogramme

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Se sensibiliser, s'approprier et maîtriser cet outil de travail, apprendre à le construire et savoir l'exploiter, y avoir recours pour une meilleure compréhension de la problématique.

Programme

- Histoire, définition, généralités
- Initiation, signalétique, construction, technique et exploitation
- Etudes de cas, exemples concrets, analyses et interprétations
- Génogramme et structure familiale : caractéristiques relationnelles et histoire
- Fonctionnement familial, ses patterns, ses événements, ses répétitions
- Utilisation du génogramme dans l'entretien avec l'utilisateur et/ou sa famille
- Le génogramme comme outil d'évaluation des problématiques familiales

Troubles du développement chez l'enfant

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Approfondir les connaissances cliniques et théoriques sur le développement de l'enfant.
- Mieux appréhender les troubles graves du développement et leurs conséquences.
- Ajuster les conduites éducatives et pédagogiques aux troubles présentés

Programme

- Les étapes de la structuration de la personnalité
- L'évolution psychomotrice, intellectuelle et sociale
- Les avatars du développement psychique, moteur, intellectuel et social et leurs conséquences
- Les troubles psychoaffectifs, relationnels et cognitifs
- Les comportements sociaux déviants : passages à l'acte et conduites asociales
- Les réponses éducatives et pédagogiques aux situations rencontrées
- Le cadre institutionnel : lieu de contention des troubles ou de structuration de la personnalité ?

L'écrit dans l'institution

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Reconsidérer les écrits institutionnels au regard du contexte législatif actuel.
- Les adapter aux exigences sociales, juridiques et éducatives.
- Permettre un meilleur maniement de l'écrit dans sa fonction de communication et de transmission de l'information.

Programme

- Les nouvelles dispositions légales : loi n° 78-17 du 06/01/78, loi n° 91-748 du 31/07/91, loi n° 2002-2 du 02/01/02 et leurs incidences sur les écrits institutionnels : le livret d'accueil, le projet d'établissement, le dossier de l'utilisateur et son éventuelle communication aux familles : incidences sur le contenu, problématique en jeu et suggestions
- Les écrits destinés à l'extérieur : les instances sociales, administratives et judiciaires : rapports, synthèses, situations, signalements...
- Les écrits internes de communication : leur sens, leur fonction et leur destination, les écrits d'information et/ou de transmission, les consignes, les notes de service et autres "petits mots"
- Approche méthodologique de textes : contraintes, codes et règles en matière d'écrits, les notions de rigueur, de concision et d'impartialité, la question des affects du rédacteur à travers ses écrits, analyse et commentaire de textes, exercices pratiques
- Conclusion

La prise en charge de l'adolescent en SESSAD

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Acquérir ou revoir les connaissances pratiques et théoriques concernant la période de l'adolescence.
- Comprendre les mécanismes psychoaffectifs, relationnels et sociaux mis en jeu dans les comportements d'échec des adolescents en difficulté.
- Ajuster les conduites éducatives, pédagogiques et thérapeutiques à tenir, en fonction de la psychopathologie présentée et de ses formes d'expression.
- Proposer des outils d'élaboration et de réflexion pour une meilleure prise en charge

Programme

1 – L'adolescence dans la construction du sujet : une étape nécessaire mais difficile:

- Les modifications anatomo-physiologiques et leurs effets ;
- De la puberté à la génitalité et à la gestion des pulsions sexuelles ;
- La réactivation des processus œdipiens et leur destinée ;
- La confrontation à la castration symbolique et ses écueils éventuels ;
- Les manifestations d'opposition, les débordements intempestifs, les velléités de toute-puissance et d'affirmation de soi ;
- Le rapport à la loi et la quête des limites ;
- La mise à l'épreuve du cadre éducatif et sa capacité à résister ;

2 – Dérives et écueils : l'adolescent en grande souffrance :

- La faillite du milieu familial : renoncement, démission et abandon ;
- La défaillance des supports identificatoires et ses effets ;
- La multiplicité (voire la contradiction) des discours tenus en famille, à l'école, dans l'institution etc... et leur effet déstructurant ;

Les formes symptomatiques du mal-être : leur sens, leur fonction et leur destinée :

- L'échec scolaire et ses conséquences ;
- Les conduites de renoncement, de démission et de désintérêt : comment les comprendre et comment y répondre ?
- Appartenance/non appartenance à l'environnement social ordinaire : entre adhésion et refus ;
- Les phénomènes de violence et d'agressivité exacerbée comme seuls moyens d'expression et de reconnaissance sociale ;

3 – Quel cadre éducatif et pédagogique promouvoir ?

- Les facteurs de réassurance et le travail de restauration narcissique ;
- Entre résignation défaitiste et exigence rigide : quel espace éducatif et pédagogique inventer ?
- Quels supports identificatoires structurants l'institution peut-elle offrir ?
- Quels moyens éducatifs, pédagogiques et/ou thérapeutiques mettre en œuvre ?

L'entretien en face à face

Public

Tout personnel éducatif, pédagogique et d'encadrement.

Durée

4 jours

Intervenant

Psychologue clinicien, psychanalyste, analyste institutionnel, ancien expert auprès des Tribunaux, ex-enseignement à l'École Nationale de la Magistrature, au centre de formation des avocats et à l'Université Bordeaux II, DU de criminologie

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Identifier les différents types d'entretien selon leur finalité respective.
- Acquérir les techniques de base de la conduite d'entretien.
- Maîtriser et gérer les émotions lors de l'entretien.

Programme :

I. La finalité des différents types d'entretien :

- L'entretien d'embauche et la recherche de l'adéquation entre le candidat et le profil de poste proposé
- L'entretien d'investigation et la recherche des éléments attendus
- L'entretien d'aide ou de soutien et sa fonction d'étayage
- L'entretien psychothérapeutique et la question de l'avènement du sujet
- L'entretien téléphonique : particularités, écueils et effets

II. Le maniement de la directivité selon les différents types d'entretiens :

- But, fonction et limites de :
- L'entretien directif
- L'entretien semi-directif
- L'entretien non directif

Le choix de la forme de l'entretien en fonction de ses objectifs

III. Les techniques de base de l'entretien en face à face :

- L'accueil du sujet et l'énoncé du cadre de l'entretien
- La question du regard
- La gestuelle, les mimiques et autres attitudes parasites
- La tonalité de la voix et le rythme verbal
- L'écoute attentive du sujet et ce qu'elle implique de savoir se taire
- Les interventions intempestives et maladroitesses
- La formulation des questions : ouvertes, fermées, ou contenant la réponse

IV. La conduite de l'entretien et la maîtrise des émotions :

- Les émotions que génère l'entretien et leur contrôle
- Les effets éventuellement déstabilisants de la thématique abordée
- De l'empathie à la compassion, ou de la réprobation au rejet : les excès émotionnels et leur dérive
- La difficile question de la distance par rapport à l'autre
- Les processus identificatoires à l'œuvre dans l'entretien et leur écueil
- Les phénomènes de miroir et de projection

V. Le contenu de l'entretien :

- Le contenu manifeste et le contenu latent
- La question du "non-dit"
- L'adéquation entre le contenu de l'énoncé et la tonalité de l'énonciation
- Les messages subliminaux et autres "sous-entendus"
- Le silence : obstacle ou vecteur de la communication ?
- La reformulation "décalée" de l'énoncé

VI. La finalisation de l'entretien :

- La durée optimale et ses débordements éventuels
- Savoir conclure et mettre un terme
- Les éventuels enseignements et/ou avancées qui en résultent
- Les effets et conséquences sur la personne

Communication dans la démence

Public

Animateurs(trices), Auxiliaires de vie, aides-soignants(tes), AMP, infirmiers, éducateurs, responsables d'établissements.

Durée

2 jours

Intervenant

Formateur spécialisé en communication

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Acquisition de connaissances sur les caractéristiques générales de la personnalité : Savoir, savoir faire, savoir être.
- Favoriser la relation entre les professionnels et les résidents par l'acquisition de codes et de techniques de communication.
- "Aller au delà des mots", rechercher les émotions transmises autrement.
- Améliorer la communication et la relation entre les professionnels de manière à favoriser l'atteinte d'objectifs communs.
- Permettre aux stagiaires d'installer leurs résidents dans une facilité relationnelle de manière à optimiser les actes de vie quotidienne : Relation = confiance ("je dors mieux", "j'ai moins peur", "je suis moins stressé", "j'ai un comportement moins agressif", ...etc).

Programme

Communiquer, c'est quoi ?

- L'importance de l'écoute et de l'analyse.
- Apprendre à détecter les "barrages" relationnels.

Communication et démences:

- Étude des troubles comportementaux et des diverses démences : Présentation des "DSTA" et des diverses pathologies pouvant entraîner de la démence et/ou des troubles du comportement. Apprendre à se servir des émotions fondamentales pour créer la relation.

L'intérêt de l'expression corporelle:

- Porter une attention particulière aux attitudes, aux mimiques, aux odeurs, etc...
- "Être compris, pouvoir échanger, c'est être socialisé, c'est exister".

Etudes des différents "espaces sociaux":

- De l'intrusion dans ces espaces et des tabous liés à la gestion de ces espaces.
- Les stagiaires sont placés en situation, jeux de rôles. Ils doivent travailler sur les différentes manières de communiquer et sur les émotions que cela engendre.
- Comment je regarde.
- Comment je touche et où.
- L'espace et les médias disponibles pour favoriser la relation : Mise en place d'ateliers relationnels: animation, temps informels, etc...

Le toucher dans la relation de soins

Public

Personnel soignant.

Durée

4 jours

Intervenant

Diplômée en sciences humaines, formée aux approches psychocorporelles, praticienne de la relation d'aide.

Coût

Nous consulter

Objectifs :

Enrichir la pratique professionnelle et personnelle en y intégrant les éléments d'une approche corporelle de soins.

Programme

- **Le toucher et le corps** : vision globale de ses effets
- **L'importance du toucher à tous les âges de la vie** : de la maternité à la gériatrie, à la fin de vie
- **L'effet du massage de bien être dans la douleur** (contre stimulation du « système porte »)
- **Le toucher dans l'attitude relationnelle et la relation d'aide**
- **Qualité du toucher** : savoir être, entrer en contact, la présence, centrage sur la personne
- **Relaxation par massages entre les participants** : du visage, des pieds, du dos puis lors des soins : le nursing et le massage anti-stress minute : savoir se relaxer et retrouver son énergie

Evaluation des besoins et organisation du travail à domicile

<p>Public Personnel soignant.</p> <p>Durée 3 jours</p> <p>Intervenant Diplômée en sciences humaines, formée aux approches psychocorporelles, praticienne de la relation d'aide.</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Développer sa capacité à cerner avec précision et rapidité l'environnement humain et matériel de la personne à aider.• Adopter une méthode de travail efficace et conforme à la demande tout en respectant les limites de son temps de travail. <p>Programme: <u>Les partenaires du soutien à domicile et leurs différents rôles:</u></p> <p><u>Les potentiels de la personne à aider :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Reconnaître, évaluer et stimuler <p><u>L'autonomie et la dépendance, la personne aidée considérée comme un adulte à part entière.</u></p> <p><u>Approche globale de la personne à aider : Les besoins fondamentaux et les compétences requises pour le travail d'aide à domicile.</u></p> <p><u>Organisation du soutien à domicile :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Méthode de travail• Les outils de transmission et d'évaluation
--	--

Mieux communiquer pour mieux aider

<p>Public Tous professionnels du secteur social et médico-social.</p> <p>Durée 3 jours</p> <p>Intervenant Diplômée en sciences humaines, formée aux approches psychocorporelles, praticienne de la relation d'aide.</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprendre l'importance de la communication authentique dans le cadre de l'aide aux personnes fragiles.• Améliorer sa façon de communiquer au sein d'une équipe pluridisciplinaire. <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none">• Les enjeux de la communication : rencontrer l'autre• La communication verbale et non verbale• Connaissance de soi et de ses choix professionnels• Les motivations individuelles, les difficultés, les habiletés• Les demandes du client bénéficiaire : écoute active, observation• L'entretien de recueil de données• Les critères de qualité d'une réponse aidante• L'espace de travail et l'espace personnel et intime de la personne aidée.• Travailler en équipe, construire en équipe• L'interdisciplinarité
--	---

La souffrance des soignants . Prévenir l'épuisement professionnel

Public

Personnel soignant.

Durée

4 jours

Intervenant

Diplômée en sciences humaines, formée aux approches psychocorporelles, praticienne de la relation d'aide.

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Etre à l'écoute de ses besoins et trouver les réponses porteuses d'équilibre.
- Améliorer la relation soignant/personne soignée et redonner du sens à son travail au quotidien.

Programme

Le stress : de quoi parlons-nous ?

L'épuisement professionnel, le burn-out :

- Représentations, et définitions
- Quels en sont les signes ?
- Comment le corps y répond t-il ?

Etude des différents besoins selon les composantes de la personne :

- La pyramide de Maslow
- La réponse à nos besoins et le degré de satisfaction

La souffrance des soignants face a la maladie, la douleur, le vieillissement, la mort:

Limites et mécanismes de défense:

La spirale de la culpabilité:

De la culpabilité à la responsabilité:

- Les valeurs associées au rôle de soignant
- Entre la toute puissance et l'impuissance
- Se désidentifier
- La dimension affective dans le soin
- Les positions de vie
- Les signes de reconnaissance

Prendre soin de soi ; La réponse réelle à nos besoins :

- Alimentation
- Relaxation et sommeil
- Respiration et détente
- Activité physique
- Expression de soi

Se donner de nouveaux objectifs et accéder à un processus de changement créateur:

Animation et lutte contre l'ennui

Public

Tout professionnel s'occupant de personnes âgées valides ou dépendantes

Durée

3 jours

Intervenant

Psycho-gérontologue

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Apporter à tous les professionnels s'occupant de personnes âgées valides ou dépendantes des moyens et des solutions d'animation adaptés à l'âge et aux capacités.
- Pallier la solitude des personnes âgées vivant seules.
- Rompre l'isolement et l'ennui. Sensibiliser les personnes âgées à l'animation et à ce qu'elle peut leur apporter.
- Recréer du lien avec le monde extérieur et préserver le bien-être de la personne et son autonomie.
- Entretien des capacités physiques et cognitives des personnes par le biais d'activités en rapport avec leurs besoins et leurs envies.
- Toute animation se définit sans cesse par rapport aux besoins de la personne.

Programme

- Comment identifier les attentes, les besoins et les désirs de la personne âgée à domicile selon son handicap physique et/ou psychique, qu'elle présente ou non un syndrome démentiel ?
- La question de l'ennui : quel sens ? Analyse des différents comportements : la passivité, l'agressivité, le refus de participation, la démotivation.
- Définition de l'animation à domicile et de ses objectifs en tenant compte de l'identité psychosociale et des capacités des personnes âgées.
- Vivre : c'est aussi sortir, faire des rencontres, éprouver des émotions, satisfaire des envies. Comment développer des temps d'animation collectifs ou individuels ?
- L'animation et l'organisation d'activités : lesquelles ? Comment ? Pourquoi ? Exemples concrets : activités physiques, cognitives, d'expression, de communication, d'arts plastiques, domestiques, socioculturelles, spirituelles.
- Favoriser les liens sociaux dans le but d'entretenir un tissu relationnel chez la personne âgée valide ou dépendante désirant vivre chez elle.
- Comprendre l'intérêt de faire de chaque geste quotidien un acte d'animation pour restaurer ou maintenir l'autonomie de la personne âgée : pendant la toilette, le repas, le coucher ou les conversations.
- S'approprier les outils pour optimiser la relation et la communication. Apprendre à établir une relation d'aide basée sur le respect et la confiance. Savoir utiliser la communication verbale et non verbale. Mettre en avant les comportements soignants à favoriser.
- Pouvoir intervenir auprès de personnes démentes : Connaître et animer les activités adaptées à ce public
- Méthodologie pour la réalisation du projet d'animation à domicile auprès des personnes âgées.

Le rire auprès du sujet âgé

Public

Tout professionnel s'occupant de personnes âgées valides ou dépendantes

Durée

3 jours

Intervenant

Psycho-gérontologue

Coût

Nous consulter

Objectifs

- Mieux comprendre les problématiques du vieillissement, les troubles psycho-affectifs pour mieux s'y adapter en trouvant une réponse humaine et chaleureuse.
- Avec ces personnes fragilisées, développer un mode de communication adapté à leur état psychique et psychologique.

Programme

-Vieillesse normale

-Vieillesse pathologique (Troubles mentaux fréquents chez les aînés : dépression, anxiété, la problématiques des deuils)

- Qu'est-ce que la démence ? (la maladie d'Alzheimer, la démence à corps de Lewy, la démence fronto-temporale, les démences vasculaires)

- Le soin relationnel :

- Le toucher, Le regard, le ton de la voix, le sourire, La chaleur humaine, L'attitude corporelle

-Les nouvelles méthodes de communication :

- La réminiscence, la musicothérapie, la validation : (méthode élaborée par Naomi Feil)

-le clown relationnel : (cf ; initiateur : Christian Moffart en 1987, Art, clown et thérapie)

- Démarches relationnelles adaptées aux personnes âgées et en particulier à celles qui sont psychologiquement dépendantes, Le clown relationnel est une démarche de soins relationnels à médiation artistique : (clown, musique), Le clown est envisagé comme un art de la relation et de la communication non verbale, Art de "Gai-Rire".

-Les effets du rire

- Détente, libération des angoisses. Entrer en relation avec le sujet dément, dépressif au travers du "rire" relationnel, le rire : symbole de la vie .

La loi sur la formation professionnelle du 4 Mai 2004 et l'Accord de branche agréé le 5 Août 2005 permettent désormais à vos salariés de bénéficier de leur droit individuel à formation (DIF). Chaque année ils cumulent

20 heures de formation dans la limite de 120 heures en 6 ans.

N'attendez pas cette échéance pour leur proposer de se former.

Manutention des personnes âgées et à mobilité réduite

Public

Personnel soignant.

Durée

2 jours

Intervenant

Formateur à la prévention des risques liés à l'activité physique secteur santé. Kinésithérapeute

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Acquérir les connaissances nécessaires à une approche préventive des risques des personnes, liés à l'activité professionnelle.
- Développer des pratiques professionnelles qui intègrent la recherche d'une sécurité au quotidien et qui permettent aux personnes âgées de ressentir un sentiment de sécurité dans leur prise en charge.
- Adopter les postures et les gestes adéquats pour la prévention des traumatismes dorsolombaires dans les situations de manutention et de mobilisation des personnes prises en charge.

Programme

1. Les aspects physiologiques et techniques:

- Anatomie fonctionnelle du rachis
- Les pathologies traumatiques du rachis dorsolombaire
- La prévention rachidienne
- Les différents types de manutention
- Analyse des situations de travail

2. La pratique des exercices en situation professionnelle:

- Les postures adaptées
- Apprentissage des exercices, intégration d'automatismes,
- Les principales techniques de retournement et de change
- Le réglage et l'utilisation des aides à la marche

3. La relation à la personne pendant les mobilisations:

- La relation de corps à corps au cours de la manutention
- Analyse de la situation de chute

4. Les situations de manutention :

- La manutention et la mobilisation des personnes dans les contextes du soin et d'accompagnement dans la vie quotidienne
- La manutention des objets lourds et encombrants
- Analyses de situations concrètes et adaptations simples.

Le toucher relationnel dans le soin

Public

Personnel soignant.

Durée

1 jour

Intervenant

Formateur à la prévention des risques liés à l'activité physique secteur santé. Kinésithérapeute

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Pour la personne soignée : faciliter l'aide relationnelle soignant/soigné.
- Pour le soignant : aide à la gestion du stress

Programme

- Etude et définition du toucher relationnel.

- Abords psychologiques, freins et limites.

- Techniques par région:

- Région cervicale et épaule
- Membre supérieur et main
- Ventre et thorax
- Dos
- Membres inférieurs et pieds

- Auto massages.

- Indications et contre indications.

Prévention des chutes chez la personne âgée

Public

Toutes personnes en contact avec les personnes âgées en institution ou au domicile

Durée

2 jours

Intervenant

kinésithérapeute, animatrice de formation, 15 ans d'expérience auprès des personnes âgées polypathologiques.

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Acquérir une meilleure connaissance sur les caractéristiques physiologiques et psychologiques des personnes âgées et handicapées, de manière à mieux cerner leurs possibilités motrices, leurs besoins, leurs attentes.
- Permettre aux stagiaires de mettre en place des ateliers de gym psychomotrice pour les personnes âgées....
- Permettre aux stagiaires de favoriser le suivi des "progrès" des résidents et leurs sensations de mieux être.

Programme:

Présentation de la formation, analyse des attentes des stagiaires.

Apports théoriques :

- Physiologie et pathologies du vieillissement
- La chute chez la personne âgée et ses conséquences
- Le syndrome post chute
- Prévention des chutes
 - . Environnement
 - . Afférences sensorielles
 - . Travail de l'équilibre
 - . Le relevé au sol

Mise en situation pratique :

- Travail de l'équilibre
- Travail Psychomoteur
- Gymnastique spécifique

Animation d'atelier :

- Atelier prévention chuteur
- Atelier psychomotricité adaptée

Communication soignant/soigné

Public

Tout personnel en relation avec les malades et les personnes âgées

Durée

1 jour

Intervenant

Formateur à la prévention des risques liés à l'activité physique secteur santé. Kinésithérapeute

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Etre capable: d'identifier ses propres difficultés de communication et celle des patients.
- De mettre en œuvre les techniques et méthodes de communications appropriées.
- De protéger notre personnalité et notre propre psychisme.
- D'améliorer notre capacité de communication

Programme

Introduction:

- La communication et ses enjeux
- Les difficultés rencontrées, les freins à la communication
- Notions d'écoute active et empathie

Mise en pratique professionnelle:

- Etudes de cas concrets
- Mises en situation pratique
- Méthodes pédagogiques spécifiques permettant d'obtenir la participation active des patients
- Adaptations des techniques de communication aux pathologies et aux profils psychologiques les plus fréquemment rencontrés

CARPE DIEM : La maladie d'Alzheimer : un regard différent, une approche différente

Public

Tout le personnel d'un EHPAD.

Durée

3 jours

Intervenant

Directrice générale de la Société Alzheimer de la Mauricie et fondatrice de la Maison Carpe Diem à Trois-Rivières, Québec. Diplômée de l'Université du Québec à Trois-Rivières en psychologie et en gérontologie elle possède un diplôme d'études supérieures en management public de l'École Nationale d'Administration Publique. Formatrice et consultante depuis 1987.

Coût

Nous consulter

Objectifs :

- Favoriser un changement de regard afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'accompagnement et à l'intervention auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou d'autres pathologies connexes.
- Prendre conscience des mythes et des préjugés et réfléchir sur la réalité d'une personne souffrant de déficits cognitifs.
- Apprendre les principales approches d'intervention, en comprendre les fondements et savoir les utiliser judicieusement.
- Reconnaître et comprendre les impacts de la pathologie sur les familles et développer des habiletés afin de les accompagner et les soutenir.
- Prévenir et éviter les abus et les mauvais traitements. Favoriser la prévention de l'épuisement professionnel.

Programme

- La maladie d'Alzheimer et les pathologies connexes : mise à jour des connaissances théoriques sur les causes, les facteurs de risques, l'évolution et les pistes de recherches.
- Le processus diagnostic, les pathologies réversibles et irréversibles. Les fonctions cognitives : mémoire, orientation, concentration, attention, langage, abstraction, jugement, reconnaissance, compréhension, apprentissage, etc. Les troubles perceptuels : illusions et hallucinations.
- La dépression, l'anxiété et les troubles du comportement.
- L'approche Carpe Diem : son origine, ses fondements et son application. Les impacts de notre regard sur nos attitudes, sur nos interventions et ses effets sur la personne atteinte.
- La relation de confiance versus la relation de contrôle.
- Les conséquences du discours traditionnel, des termes utilisés et des étiquettes. La communication aidante : " comprendre et se faire comprendre ".
- Comprendre l'origine et le sens de l'agressivité et des comportements difficiles ainsi que les approches à privilégier.
- L'influence de l'environnement physique et de l'organisation du travail.
- La famille : d'adversaire à partenaire... Intervention et accompagnement en situation de perte et de deuil.
- Questions d'éthiques et discussions sur les droits, le respect, la dignité, l'infantilisation, les conduites professionnelles, etc.
- Les contentions physiques et chimiques: la nécessité d'une réflexion personnelle et d'équipe.
- Les différences entre un " milieu de vie " et un " milieu de soin ".
- Les abus psychologiques et physiques.
- Analyse fonctionnelle et la résolution de problèmes concrets.
- Le travail d'équipe.
- Le soutien du personnel et la prévention de l'épuisement.

Accompagnement à la démarche d'auto-évaluation

Public

Tous professionnels du secteur social et médico-social.

Durée

de 12, 5 jours à 25.5 jours

Intervenant

Consultante diplômée de l'ENSP, Master de management par la qualité à l'ISMQ, inspecteur des affaires sanitaires et sociales en 1986

Coût

Nous consulter

Objectifs :

Sensibiliser et initier l'ensemble du personnel à la démarche qualité et la démarche évaluative. Former les groupes d'auto-évaluation à la conduite de leur évaluation en interne. Comprendre l'importance de l'intégration de l'utilisateur et des pairs dans la démarche évaluative. Résoudre en groupe les difficultés de compréhension, de notation et de finalisation des synthèses par référentiel. Accompagner le comité de pilotage dans la formalisation de la synthèse des points forts et des points faibles pour l'ensemble de la structure (à transmettre à la Haute autorité en santé).

Programme

Phase 1 : le contexte législatif et réglementaire de la démarche qualité en secteur médico-social:

Public : ensemble du personnel

- Savoir utiliser les outils institutionnels de la démarche qualité :

- La loi 2002-2 : ses fondements
- La démarche de projet
- Le règlement de fonctionnement
- Le livret d'accueil
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Le document individuel de prise en charge
- Le conseil de la vie sociale
- La personne qualifiée en cas de conflit
- L'évaluation de la qualité du service
- Le conseil national de l'évaluation sociale et médico- sociale

- Connaître La loi du 2005-102 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

- Accueil et information des personnes handicapées, évaluation de leurs besoins et reconnaissance de leurs droits
- Le droit à la compensation des conséquences du handicap
- L'évaluation des besoins de la personne et les recours possibles face à la décision de la commission des droits de l'autonomie
- La maison départementale du handicap
- La citoyenneté et la participation à la vie sociale...
- Les missions de la CNSA

- Connaître les objectifs de la démarche qualité, savoir placer l'utilisateur au centre de la démarche

- savoir identifier collectivement les services rendus et les clients bénéficiaires : la notion de client et la notion d'utilisateur
la notion de partie intéressée
- savoir constituer un comité de pilotage garantissant la cohérence d'ensemble,

Durée : 1 demi- journée par groupe

Phase 2 : savoir conduire l'évaluation :

Public : groupes d'auto-évaluation

- Connaître l'article 312-8 du code de l'action sociale et des familles

- La notion d'évaluation, ses finalités
La notion d'évaluation interne
La notion d'évaluation externe
- La notion de référentiel, sa finalité

- Savoir conduire l'auto- évaluation à partir du référentiel retenu par le comité de pilotage,

- Savoir utiliser les résultats de l'évaluation interne pour cibler l'évaluation externe

- Savoir conduire une enquête de satisfaction auprès des personnes bénéficiaires et de leurs familles

- Comprendre la logique d'amélioration continue de la qualité, et connaître les outils :

- la roue de Deming et les principes du PDCA
- les outils de résolution de problèmes : recherche des causes, recherche des solutions, matrice multi-critères, tableau de mise en œuvre des solutions, QQOQCP...)

- Acquérir une méthode d'évaluation des pratiques et des documents

Durée : fonction du référentiel choisi (4 à 10 jours)

Phase 3 : Savoir rédiger le rapport d'auto-évaluation :

Public : Pilotes de groupe d'auto-évaluation et comité de pilotage

- L'article 22 de la loi 2002-2
- L'identification des points forts et les points faibles
- La méthode et les règles de mise en forme de la synthèse de l'auto-évaluation.

Durée : 2 à 3 jours

Phase 4 : Mettre en place et faire vivre le plan qualité :

Public : groupes d'auto-évaluation

- Savoir dégager des axes d'amélioration continue de la qualité,
 - la notion d'action corrective
 - la notion de risque et d'actions préventives
- Savoir planifier et suivre les actions d'amélioration continue de la qualité
 - la planification du contrôle,
 - le contrôle et la vérification
 - l'élaboration d'indicateur(s)
 - l'évaluation des actions et des indicateurs

Durée : 4 à 10 jours

Phase 5 : Savoir restituer le plan qualité :

Public : Pilotes de groupe d'auto-évaluation et comité de pilotage

- Savoir apprécier la réalisation effective des fiches d'amélioration continue de la qualité
- Comprendre la logique de la démarche d'amélioration continue et se l'approprier
- Savoir utiliser la boîte à outils de la démarche qualité,

Formation complémentaire répartie sur les phases 2 à 5.

Public : comité de pilotage central associatif, référents qualité et/ ou pilotes

- Savoir repérer et identifier les références adaptées à l'association
- Apprendre à mettre en place un système d'information sur la démarche qualité dans l'association
- Apprendre à effectuer un bilan annuel de la démarche qualité au niveau associatif.
- Etre capable de faire vivre la démarche en maîtrisant la méthode et les outils :
- Suivre et évaluer les actions mises en œuvre, suivre et évaluer les indicateurs retenus.

Durée : 2 jours

Conduire une procédure d'accréditation ou certification d'un établissement de santé

Public

Ensemble du personnel et membres du comité de pilotage

Durée

17.5 jours ou 20.5 jours (avec option)

Intervenant

Consultante diplômée de l'ENSP, Master de management par la qualité à l'ISMQ, inspecteur des affaires sanitaires et sociales en 1986

Coût

Nous consulter

Objectifs :

Initiation aux principes de la démarche qualité. Accompagnement des groupes d'auto-évaluation à la conduite de leur révolution en interne.

Programme

Le contenu de l'accompagnement à la démarche de certification d'un établissement de santé peut se décomposer ainsi en six phases :

1. **Sensibilisation du personnel à la démarche qualité**
2. **Accompagnement du comité de pilotage**
3. **Savoir conduire l'auto-évaluation**
4. **Formation complémentaire à la cotation (en fonction des nécessités)**
5. **Savoir présenter les résultats de l'auto-évaluation**
6. **Formation des pilotes (option)**

Phase 1 :Sensibilisation de l'ensemble du personnel à la démarche qualité :

public: ensemble du personnel, (hors personnel assurant la continuité des soins le jour de la formation) présentation de deux heures trente le matin, deux heures l'après midi, et échange avec les agents .

contenu:

Sensibilisation à la démarche qualité et à l'accréditation, introduction à la certification et à la démarche processus,
Rappel du cadre réglementaire et des obligations de l'établissement de santé
Présentation du dispositif : les principes de l'accréditation, définitions et objectifs, déroulement de la procédure
Présentation des changements apportés par la deuxième version,

Phase 2 : Accompagnement du comité de pilotage:

public: comité de pilotage

contenu:

Savoir planifier et organiser la démarche dans le temps

Savoir faire évoluer la composition des groupes d'auto-évaluation initiaux avec la deuxième version : intégration des usagers et des intervenants extérieurs, rattachement ou fusion avec les instances de consultation existantes.....

Savoir finaliser les tableaux de synthèse et le rapport de synthèse définitif

Durée : 3 demi-journées

Phase 3: savoir conduire l'auto-évaluation : journées de formation à la méthode à partir du guide pratique de la haute autorité en santé (mars 2005) : « préparer et conduire votre démarche d'accréditation »

Public : groupes d'auto-évaluation

Contenu:

Connaître La notion d'évaluation, ses finalités, la notion de référentiel, sa finalité

Savoir conduire l' auto- évaluation à partir du référentiel de l' HAS

Savoir coter chaque référence, du manuel d'accréditation des établissements de santé (deuxième procédure d'accréditation septembre 2004)

- Acquérir une méthode d'évaluation des pratiques et des documents:

CHAPITRE I - POLITIQUE ET QUALITÉ DU MANAGEMENT

CHAPITRE II - RESSOURCES TRANSVERSALES

Ressources humaines

Fonctions hôtelières et logistiques

Organisation de la qualité et de la gestion des risques

Qualité et sécurité de l'environnement

Système d'information

CHAPITRE III - PRISE EN CHARGE DU PATIENT

SOINS DE COURTE DURÉE (MÉDECINE/CHIRURGIE/OBSTÉTRIQUE)

A. Orientations stratégiques et management des secteurs d'activité

B. Parcours du patient

PSYCHIATRIE ET SANTÉ MENTALE

A. Orientations stratégiques et management des secteurs d'activité

B. Parcours du patient

SOINS DE SUITE OU DE RÉADAPTATION

A. Orientations stratégiques et management des secteurs d'activité

B. Parcours du patient

SOINS DE LONGUE DURÉE

A. Orientations stratégiques et management des secteurs d'activité

B. Parcours du résident

HOSPITALISATION À DOMICILE

A. Orientations stratégiques et management des secteurs d'activité

B. Parcours du patient

CHAPITRE 4 - ÉVALUATIONS ET DYNAMIQUES D'AMÉLIORATION

A. Pratiques professionnelles

B. Ressources humaines

C. Fonctions hôtelières et logistiques

D. Système d'information

E. Qualité et gestion des risques

F. Orientations stratégiques

- Savoir utiliser les résultats de l'évaluation interne pour cibler l'évaluation externe

- Savoir conduire une enquête de satisfaction auprès des patients et de leurs familles

Durée : 8 journées

Phase 4: Formation complémentaire à la cotation (en fonction des nécessités).

public: groupes d'autoévaluation, soit quatre groupes au total

contenu:

- maîtriser le mécanisme de la cotation pour les références litigieuses (différences de pratiques entre services...),

- connaître le guide d'aide à la cotation deuxième version (novembre 2005)

- réponses aux questions du groupe

- régulation

Durée: 2 journées

Phase 5: Savoir présenter les résultats de l'auto-évaluation :

Public : Groupes d'auto-évaluation

Contenu:

savoir commenter les critères et les références, rédiger la synthèse de l'évaluation par référence et par processus, identifier les points positifs et proposer des actions d'amélioration avec les modalités de suivi et le calendrier prévisionnel

Durée : 5 journées (une journée par chapitre, plus une journée pour la synthèse générale)

Phase 6 : Formation des pilotes qualité : savoir mettre en place et faire vivre le plan qualité (option):

Public : pilotes qualité

- Contenu :**
- comprendre la logique de la démarche d'amélioration continue et se l'approprier
 - savoir dégager des axes d'amélioration continue de la qualité,
 - la notion d'action corrective
 - la notion de risque et d'action préventive
 - savoir planifier et suivre les actions d'amélioration continue de la qualité
 - la planification du contrôle,
 - le contrôle et la vérification
 - l'élaboration d'indicateur(s)
 - l'évaluation des actions et des indicateurs
 - savoir apprécier la réalisation effective des fiches d'amélioration continue de la qualité
 - savoir utiliser la boîte à outils de la démarche qualité,
 - la roue de Deming et les principes du PDCA
 - les outils de résolution de problèmes : recherche des causes, recherche des solutions, matrice multi-critères, tableau de mise en œuvre des solutions, QQQCP...)

Durée : 3 journées

Accompagnement à la certification des services

Public

Ensemble du personnel.

Durée

15 jours

Intervenant

Consultante diplômée de l'ENSP, Master de management par la qualité à l'ISMQ, inspecteur des affaires sanitaires et sociales en 1986

Coût

Nous consulter

Objectifs : Accompagner à la mise en œuvre de la démarche qualité.

Programme

Le contenu de l'accompagnement à la démarche de certification peut se décomposer ainsi en trois phases :

- 1. Orientation participative de la démarche qualité**
- 2. Démarche de management systémique de la qualité**
- 3. Evaluation, audit et amélioration de la qualité**

Phase 1 : Orientation participative de la démarche qualité :

Public : ensemble du service

- Identification collective des services rendus et des *clients bénéficiaires*.
- Détermination de la *cartographie des processus* du Service Tutelles.
- Constitution des groupes de réflexion par processus et choix des pilotes.
- Sensibilisation-formation aux principes du management de la qualité.
- Caractérisation des processus et élaboration des fiches processus.
- Choix des priorités et du calendrier des actions de la démarche.

Nombre de consultants : 2 consultants.

Durée : 2,5 journées- intervenant sur site (1,5j + 1j)

Phase 2 : Démarche de management systémique de la qualité

Public : Groupes processus

- Trois réunions par processus identifié, espacées de deux à trois semaines chacune environ.
- Recensement des activités et des pratiques actuelles.
- Détermination des attentes et des exigences (déontologiques, professionnelles, réglementaires, référentiel qualité, ...).
- Sensibilisation-formation à l'approche processus.
- Identification des caractéristiques du processus.
- Choix des indicateurs d'évaluation (3 à 5) et des objectifs du processus.
- Modalités et périodicité de pilotage du processus.
- Mise au point et vérification des documents associés.

Nombre de consultants : 2 consultants.

Durée : 10 journées-intervenant (7j + 3j), dont 8 journées sur site

Phase 3 : Evaluation, audit et amélioration de la qualité :

Public : groupes processus et auditeurs internes identifiés

- Evaluation des processus à l'aide des indicateurs identifiés.
- Evaluation des pratiques et programmation des audits internes.
- Formation-action des auditeurs internes.
- Identification et réduction des risques et des interfaces à risques.
- Sensibilisation-formation aux méthodes d'amélioration de la qualité.
- Planification et suivi des actions d'amélioration de la qualité.
- Préparation de l'audit de certification du Service Tutelles.

Nombre de consultants : 2 consultants

Durée : 2,5 journées-intervenant sur site (1,5j + 2j)

Spécificité de l'intervention au domicile d'une personne handicapée

<p>Public Infirmiers, aides à domicile, aides médico-psychologiques, aides soignants</p> <p>Durée 3 jours</p> <p>Intervenant Psychologue clinicien spécialisé dans les problématiques de l'intervention au domicile</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Savoir appréhender la situation du handicap. Connaître la spécificité de l'intervention au domicile de la personne handicapée. Acquérir un savoir être et un savoir faire face à des situations particulières.</p> <p>Programme:</p> <p><u>Jour 1:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Introduction de la formation : présentations, recueil des attentes- Notions générales: autonomie, dépendance, handicap<ul style="list-style-type: none">. De l'enfant. De l'adulte- Les différents types de handicap :<ul style="list-style-type: none">. physique,. moteur,. mental,. psychomoteur,. sensoriel <p><u>Jour 2:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Spécificité de la relation et la communication avec une personne handicapée- Les incidences du handicap sur le plan :<ul style="list-style-type: none">. Personnel. Familial. Social <p><u>Jour 3:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les autres professionnels ayant en charge la personne handicapée- Les différentes situations auxquelles les salariés peuvent être confrontés au domicile d'une personne handicapée- Les limites de l'intervention- Synthèse et bilan de la formation- Evaluation de la formation
--	---

Du projet associatif au projet d'établissement : un levier de management en évolution constante

<p>Public Responsables associatifs, dirigeants, cadres, chefs de service, DRH, responsables projets...</p> <p>Durée 3 jours</p> <p>Intervenant Docteur en Sciences politiques, Psychosociologue, Consultant</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Identifier les attentes et orientations légales actuelles, les logiques de lisibilité et qualité, de projection et d'évaluation au sein du secteur. Analyser les dimensions stratégiques, managériales et techniques du projet (associatif, d'établissement ou service). Repérer les éléments structurant le projet d'établissement depuis le 2 janvier 2002, les orientations du CNESMS et de l'ANESM. Formaliser un état des lieux. Appréhender les évolutions nécessaires. S'approprier les outils d'anticipation, de choix stratégiques et de gestion du changement. Impliquer les personnes dans le changement à travers une pédagogie de sens. Oser l'évaluation.</p> <p>Programme</p> <p><u>Le Projet associatif:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les enjeux de mobilisation, valorisation, stratégie et prospectif- Éléments de contenu et méthodologie impliquant les administrateurs, la direction et les salariés- Projet associatif et politique de communication <p><u>Le Projet d'Établissement:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Sa nature et ses enjeux : outils de management stratégique et de communication- Le comité de pilotage- Analyse de l'évolution de l'environnement- Pourquoi est-il indispensable: d'évoluer et de quelle manière ? <p><u>Le processus du changement:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Intégrer le processus de changement : faire le deuil du passé, analyse étape par étape- Reconnaissance de ses propres réactions et besoins face au changement <p><u>L'intégration du changement:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Créer une cellule Projet (analyser les propositions des différents collaborateurs, entretenir une dynamique de groupe, stimuler la créativité, les attitudes positives, les aptitudes et le goût du changement- Communiquer en interne autour des nouveaux projets en amont et en aval- Outils, méthodes, animation, évaluation et communication du projet associatif, d'établissement / service
--	---

Quel accueil pour l'enfant présentant des troubles graves ?

Public

Personnel des établissements médico-sociaux (IMP, SES-SAD...) et sanitaires (hôpitaux de jour)

Durée

Nous consulter

Intervenant

Philosophe, Psychanalyste, Psychologue

Coût

Nous consulter

Objectifs : Comprendre les structures pathologiques et les productions subjectives. Permettre de mieux en saisir les enjeux et élaborer une pratique qui favorise les progrès de chaque enfant . Éclaircir la fonction des ateliers et organisation au regard des troubles et potentialités

Programme

Les troubles graves de l'enfance

- Histoire des conceptions théoriques
- Développement d'un diagnostic
- Particularité des positions subjectives

L'accueil

- L'institution entre éducation et soins
- Accompagner l'accueil
- Une pratique à plusieurs pour un cas singulier
- Théories et clinique des ateliers

Familles et institutions, les enjeux éducatifs actuels

Public

Tous professionnels concernés par la formalisation d'un travail constructif et positif entre l'institution /service et les familles des usagers

Durée

3 jours

Intervenant

Philosophe, Psychanalyste, Psychologue

Coût

Nous consulter

Objectifs :

Identifier les évolutions légales et culturelles du secteur et les attentes des familles. Analyser et comprendre les jeux et enjeux de chaque acteur (usager, famille, institution). Envisager la famille de manière positive et comme une ressource à mobiliser. Interroger le sens, l'intérêt et le pourquoi du travail avec la famille. Repérer les relations fonctionnelles entre les différents acteurs au service de cette pratique. Définir la place, les modalités et méthodes favorisant cette relation.

Programme

- L'usager et sa famille : un espace de représentations sociales et professionnelles
- Approches historique et anthropologique de la famille
- Les approches théoriques de la famille
- Les raisons et le sens du travail avec les parents / la famille ou sur le lien familial
- Valorisation des rôles sociaux et éthique de la relation
- De l'éducatif au thérapeutique en passant par le pédagogique : que reste-t-il à la famille ?
- Place, rôle et mission de l'institution dans le rapport enfant/école/famille
- Aider, soutenir et mobiliser les familles : quel sens pour le projet institutionnel ?
- Les outils, instances et méthodes au service de ce partenariat
- Les principes de référence selon la loi du 2 janvier 2002 : droits des usagers et des familles, accueil, information, rencontres, négociation, contractualisation, projet personnalisé...

Que reste-t-il de l'adolescence ?

Public

Chefs de service, travailleurs sociaux, psychologues, assistantes maternelles...

Durée

Nous consulter

Intervenant

Juriste, Philosophe clinicien, Psychanalyste, Psychologue

Coût

Nous consulter

Objectifs : Comprendre la notion d'incapacité juridique et d'autonomie à l'adolescence. Appréhender la spécificité de l'adolescent et ses droits. Identifier les invariants culturels dans le tableau adolescent actuel. Comprendre les « nouvelles » expressions adolescentes issues de notre modernité. Repérer les langages et codes des jeunes et analyser les réponses apportées par les adultes. Cerner la cause des angoisses et difficultés que provoque en nous l'adolescence. Introduire les grands troubles et pathologies possibles lors de l'adolescence. Élaborer une position éthique face aux hésitations et aux attitudes des adolescents

Programme

- L'adolescent, un mineur protégé
- L'adolescent une personne à part entière et responsable
- Histoire et évolution d'un concept
- L'adolescence : incarnation de la modernité et dimension culturelle
- Effet de la puberté et question de la sensation : être fille ou garçon, un choix et des conséquences
- Qu'en est-il du lien social chez l'adolescent ?
- A quel prix intégrer la communauté adulte ?
- Dimensions familiales et enjeux identitaires de l'adolescent
- Névrose et psychose, deux grandes orientations dans le traitement de l'adolescence
- Les notions de crise et de rupture à l'adolescence : quelles lectures en faire ?
- L'adolescent entre famille et société
- Souffrances et violences à l'adolescence : inventaire et analyse

L'acte éducatif aujourd'hui : quelles pratiques éducatives depuis le 2 Janvier 2002

<p>Public Tous professionnels éducatifs, direction, cadres</p> <p>Durée 4 jours</p> <p>Intervenant Philosophe, directeur d'établissement, travailleur social</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Appréhender l'évolution du travail éducatif et les problématiques du secteur. Saisir les impacts de la loi du 2 janvier 2002 sur les pratiques éducatives. Penser la relation éducative comme inscrite dans la complexité liée à la pluridisciplinarité. Questionner le sens de cette relation selon les caractéristiques des publics rencontrés. Réfléchir sur les enjeux théoriques orientant l'acte éducatif au quotidien. Proposer une analyse des processus conscients ou inconscients en jeu. Repérer les nouveaux outils à mobiliser pour une relation éducative repensée</p> <p>Programme</p> <p>Actualités de la relation éducative dans le travail social :</p> <ul style="list-style-type: none">- Évolution du travail éducatif et données actuelles- L'acte éducatif face aux inflexions de la loi du 2 janvier 2002- Relation éducative et approches en sciences humaines- Les aléas relationnels : identification, transfert, pulsion, désir, besoin, demande, passage à l'acte...- Les spécificités des publics et réponses éducatives adaptées ou mises à mal- Clinique éducative d'hier à aujourd'hui : qu'est-ce qui change vraiment et pourquoi ? <p>L'acte éducatif comme prolongement du projet institutionnel :</p> <ul style="list-style-type: none">- Philosophie de la relation éducative et projet institutionnel- Acte éducatif et acte thérapeutique : territoires partagés ou spécifiques ?- La relation éducative au coeur des pratiques institutionnelles <p>La relation éducative entre éthique, méthodes et outils :</p> <ul style="list-style-type: none">- Pour une éthique de l'acte éducatif- Accompagner, personnaliser, évaluer la relation et l'action : une nouvelle façon de travailler- Construire la relation éducative dans un nouveau champ de possible- Du contrat de séjour au projet personnalisé : quels possibles, quels pièges, quelles innovations ?- De la consultation à l'association des usagers : une nouvelle manière de travailler- Les méthodes et outils existants ou à créer- Études de cas et expériences innovantes
---	--

Le travail social face à l'interculturalité

<p>Public Directeurs, cadres, travailleurs sociaux, psychologues, assistantes maternelles...</p> <p>Durée 4 jours</p> <p>Intervenant Psychologue interculturel</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Comprendre les différences à l'oeuvre dans un choc culturel. Analyser les malentendus et anticiper les incompréhensions. Adapter les interventions et gérer les différends. Développer des compétences en négociation et médiation interculturelle</p> <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none">- L'individu comme être de culture- L'interaction interculturelle : ethnocentrisme, stéréotypes, représentations- Les dimensions culturelles mobilisées dans la relations d'aide : représentation de la personne, de la famille, du sacré, du temps, de l'espace, du changement culturel- La reconnaissance identitaire dans la relation d'aide : décentration et relativisme- La négociation interculturelle
---	--

Le dossier unique de l'usager : contenu, méthode et enjeu

<p>Public Directeurs, chefs de services, travailleurs sociaux, psychologues...</p> <p>Durée Nous consulter</p> <p>Intervenant Juriste, Psychosociologue</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Comprendre le nouveau cadre légal sur la composition du dossier de l'usager. Éclairer les professionnels sur leurs nouvelles obligations. Identifier les nouvelles règles sur le contenu et la propriété des informations sur la personne. Analyser les réponses à donner aux demandes des usagers. Repérer les spécificités des dossiers (administratif, médical, social...) et les règles en fonction des publics (enfants, majeurs protégés, adultes, familles...)</p> <p>Programme</p> <ul style="list-style-type: none">- Dossier des usagers et obligations professionnelles (Lois du 2 janvier 2002 et du 4 mars 2002)- L'information : son contenu, son statut, notes personnelles et documents obligatoires- Inventaire des contenus et statut juridique de l'usager (enfant, majeur protégé, famille, représentant légal...)- Le respect de la vie privée et le secret professionnel- Problématiques des usagers et types d'écrits dans le dossier individuel- Quelques repères pour une meilleure lisibilité de l'écrit- Écrire sur l'usager : son consentement et son accès à l'information- L'écrit qui engage : processus de réalisation de l'écrit professionnel- Travail méthodologique centré sur la définition d'un dossier individuel
--	---

Rédiger une délégation unique de pouvoir

<p>Public Directeur général, Directeur, Directeur adjoint et personnel susceptible de faire l'objet de délégation.</p> <p>Durée 1 jour</p> <p>Intervenant Avocat</p> <p>Remarques : Amener vos délégations si vous en possédez une (vérifier vos contrats de travail)</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : maîtriser les contours juridiques de la délégation de pouvoir. Aborder sereinement la rédaction de ce document</p> <p>Programme</p> <p><u>1-Rappel introductif des fondamentaux associatifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none">Statut et règlement intérieurConseil d'Administration et Assemblée Générale <p><u>2-Rappel des conditions de validité d'une délégation de pouvoirs :</u></p> <ul style="list-style-type: none">La preuve de la délégationLes moyens et la missionLa compétence exigée <p><u>3-La délégation issue du décret :</u></p> <ul style="list-style-type: none">Une liste non exhaustiveLa nécessité de missions clairement définiesLa subdélégation et ses effets <p><u>4-La délégation de pouvoir et le transfert de responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none">Évaluer le risque pénalÉvacuer la problématique de la gestion de faitSynthèse de la jurisprudence <p><u>5-Rédaction de la délégation.</u></p>
---	--

Méthode HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)

Méthode et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments

Public

Agent d'entretien ou de service, cuisinier.

Durée

2 jours

Intervenant

Ingénieur qualité

Coût

Nous consulter

Objectifs : Connaître les nouvelles données réglementaires en matière de maîtrise de l'hygiène dans les établissements de restauration collective. Connaître les principes de base de la méthode HACCP et pouvoir les appliquer. S'approprier les outils et supports de travail à utiliser. Etre sensibilisé aux conditions de mise en œuvre de cette démarche. Etablir un bilan des actions réalisées suite à la formation initiale. Faire le point sur les difficultés rencontrées et définir les actions correctives nécessaires. Identifier les améliorations à apporter dans la méthode et sa mise en œuvre afin de valider une "procédure" adaptée et appropriée.

Programme

Première journée

- **Présentation de l'HACCP, historique.**
- **La réglementation européenne.**
- **Transposition en droit français :** examen de l'arrêté du 23/09/97 fixant les conditions d'hygiène applicables dans les établissements de restauration collective à caractère social.
- **Principes de la méthode HACCP.**
- **Procédure d'application de la méthode.**
- **Développement d'une étude de cas afin d'utiliser les supports et outils fournis à chaque étape de la méthode**
- **Les conditions de mise en œuvre de l'HACCP** (groupe de travail, temps à consacrer, sensibilisation/formation des participants, etc...).

Programme de mise en œuvre de la démarche :

Intersession

Cette période sera mise à profit pour commencer à appliquer les principes définis lors de la première journée. Un questionnaire sera distribué aux stagiaires en vue de la deuxième journée.

Deuxième journée

Exemple de thèmes pouvant être développés et approfondis lors de cette journée :

- Formation, sensibilisation, qualification du personnel.
- Gestion des températures de stockage, thermomètres, enregistrements.
- Gestion des restes.
- Evacuation des déchets.
- Tenue vestimentaire du personnel.
- Plan de contrôle et supports d'enregistrement.

Notions de base en hygiène alimentaire

<p>Public Agent d'entretien ou de service, cuisinier.</p> <p>Durée 1/2 journée</p> <p>Intervenant Ingénieur qualité</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs : Comprendre les mécanismes de contamination et les règles principales d'hygiène alimentaire pour mieux aborder la réglementation et assimiler la logique de sécurité alimentaire</p> <p>Programme</p> <p>- Source des dangers en hygiène alimentaire :</p> <ul style="list-style-type: none">• Microbiens : les micro-organismes• Chimiques : les substances chimiques toxiques <p>Physiques : corps étranger indésirable</p> <p>- Se familiariser avec la microbiologie</p> <ul style="list-style-type: none">• Qu'est ce que les micro-organismes• Qu'est ce que la contamination <p>Savoir discerner les différents degrés d'hygiène :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le nettoyage- La désinfection- La propreté alimentaire <p>- Les causes de contamination et les règles pour la limiter</p> <p>Les causes de la contamination</p> <ul style="list-style-type: none">- Matière première contaminée- Contamination par le personnel- Non-respect de la chaîne du froid et des procédés de fabrication <p>Règles principales pour limiter la contamination</p> <ul style="list-style-type: none">- Réduire la contamination initiale des produits entrants- Limiter l'apport de micro-organismes- Réduire à un seuil acceptable la multiplication des germes présents
--	---

Conduite des actions qualité et sécurité

<p>Public Tous professionnels du secteur social et médico-social.</p> <p>Durée 2 jours</p> <p>Intervenant Conseiller en qualité, sécurité et environnement spécialisé dans les secteurs sanitaires et médico-sociaux.</p> <p>Coût Nous consulter</p>	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Acquérir une méthodologie de conduite des actions qualité.• Mettre en pratique cette méthodologie dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité et la sécurité.• Réalisation d'exercices pratiques. <p>Programme</p> <p><u>Concept et vocabulaire qualité/sécurité:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Définitions.• Maîtrise de la qualité.• Démarche qualité.• Amélioration continue de la qualité. <p><u>Structuration d'un projet d'amélioration de la qualité/sécurité:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Organisation et structuration d'un projet.• Coordination d'un projet.• Organigramme du projet. <p><u>Conduite d'une action d'amélioration de la qualité/sécurité:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Les outils de planification, de structuration et de suivi de l'action d'amélioration (rétro planning, fiche action, diagrammes de GANT).• La conduite de réunions (la préparation de la réunion, son déroulement et la fin de la réunion).• La communication autour des actions d'amélioration (communication dans le service, pour un service extérieur, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement). <p><u>Evaluation d'une action d'amélioration de la qualité/sécurité:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Les indicateurs de qualité et sécurité (définition, construction de l'indicateur et suivi de l'indicateur).• Les audits (définition, préparation et organisation de l'audit, déroulement de l'audit, suivi de l'audit).
--	--

Les prestations de services

Accompagnement à l'élaboration des comptes administratifs	88
Accompagnement juridique à la création d'un Groupement de Coopération Social et Médico-Social.....	88
Audit des contrats de travail.....	89
Élaboration de fiches de postes.....	89
Audit des plannings.....	90
La représentation du personnel : organisation et fonctionnement	91
La Convention Collective du 31 Octobre 1951/la Convention Collective du 15 Mars 1966 : connaissances et applications...	91
Les conséquences de la loi HPST pour le secteur social et médico-social	92
Diagnostic associatif / Perspectives regroupements.....	93
La responsabilité civile et pénale dans les établissements médico-sociaux.....	95

Accompagnement à l'élaboration des comptes administratifs

Objectifs

- Au regard des nouveaux textes législatifs (loi du 2/1/2002) et réglementaires (décret du 22 Octobre 2003 codifié, ainsi que les nombreux arrêtés publiés depuis), permettre de pouvoir expliquer l'utilisation des financements de l'établissement, via la présentation du compte administratif.

Programme

- a. Activités
- b. Section d'investissement
- c. Les groupes fonctionnels (le suivi durant l'année, les décisions modificatives, ou transferts de crédits).
- d. Les tableaux annexes relatifs à la l'emploi des crédits (frais de personnels, le GVT, tableau de répartition des charges, suivi des amortissements et des provisions, etc..)
- e. Le rapport
- f. L'affectation du résultat : reprise ou affectation à un projet (réserves).

Intervenant

Consultant en gestion comptable et budgétaire spécialisé dans le secteur sanitaire, social et médico-social.

Accompagnement juridique à la création d'un Groupement de Coopération social et médico-social (GCSMS)

Objectifs

- Constitution de la Convention constitutive et soutien à la mise en place d'un Groupement de Coopération Social et Médico-Social.

Programme

1. Information sur le régime légal du GCSMS

- Régime juridique
- Organisation et fonctionnement
- Mise en place

2. Rédaction de la Convention Constitutive du GCSMS

- Recueil des informations nécessaires pour constituer ces statuts
- Rédaction et modifications selon le souhait des administrateurs
- Prévoir notamment dans les statuts le fonctionnement des organes délibérant du GCSMS, l'intégration de nouveaux membres...
- Soutien dans la rédaction du protocole d'action à joindre à la Convention

3. Accompagnement pour l'agrément du GCSMS

- Dépôt à la Préfecture et suivi lors de l'instruction du dossier
- Accompagnement lors de la cession d'autorisation au GCSMS par l'ARS

Intervenant

Juriste spécialisé du secteur social et médico-social

Tarifs : nous consulter.
Tél. : 05 61 40 49 87
Fax : 09 70 62 51 46
accueil@uriopss-midipyrenees.asso.fr

Audit des contrats de travail

Objectifs

- Actions de vérification de la légalité des contrats de travail des salariés de la structure

Programme

1-Vérification des accords ou des décisions unilatérales de l'employeur applicables dans l'association (à envoyer à l'URIOPSS Aquitaine avant l'intervention, à défaut la durée d'intervention pourra être allongée)

2-Vérification des contrats à durée indéterminée

- ☒ Les clauses obligatoires au contrat pour les temps pleins et temps partiels
- ☒ Les classements et reprise d'ancienneté
- ☒ Les astreintes
- ☒ Le travail de nuit
- ☒ Les avenants modifiant les contrats de travail

3-Vérification des contrats à durée déterminée

- ☒ Les cas de recours et la légalité de la succession de contrats
- ☒ Les mentions obligatoires
- ☒ La modification du contrat de travail

4-Rédaction d'un bilan de l'audit avec mentions des erreurs repérées

Intervenant

Juriste spécialisé en droit du travail et dans le secteur sanitaire social et médico-social.

Elaboration de fiches de postes

Objectifs

- Elaborer les fiches de poste de l'établissement au moyen d'entretiens afin d'identifier au plus juste les fonctions, missions et tâches de chaque poste.

Programme

A – Entretiens individuels préalables

- 1 - Entretien avec un des membres de la direction afin de déterminer ce qui est demandé sur le poste.
- 2 - Entretien avec la personne concernée afin d'identifier ce qui est réellement fait sur le poste. L'échange portera sur :

Les tâches réalisées (mesurer le pourcentage de temps consacré à chaque tâche.

Description des méthodes, des procédures, et des outils employés

Les compétences requises pour le poste

B – Synthèse des entretiens et élaboration des fiches de poste

- 1 - Synthèse des entretiens
- 2 - Elaboration d'une fiche de poste à partir de la synthèse des entretiens
- 3 - Mise en conformité avec des outils nationaux (référentiel métier, Convention collective, répertoires existants)
- 4- Echange par mail sur les fiches de poste pour d'éventuelles modifications.

C – Rédaction et remise des fiches de postes

1. Rédaction finale des fiches de poste
2. Présentation des fiches de poste aux salariés et à la direction.

Intervenant

Juriste spécialisé en droit du travail et dans le secteur sanitaire social et médico-social.

Audit des plannings

Objectifs

- Actions de vérification de la légalité des plannings des salariés de la structure. Apprendre à élaborer un planning efficacement.

Programme

A/ Vérification de la légalité des plannings

1-VÉRIFICATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE (à envoyer à l'URIOPSS Aquitaine avant l'intervention, à défaut la durée d'intervention pourra être allongée)

2-VÉRIFICATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- La durée annuelle conventionnelle.
- La durée maximale hebdomadaire.
- La durée minimale hebdomadaire.
- Les coupures et séquences de travail quotidien.
- L'amplitude horaire.
- Les pauses et temps de repas.

3-VÉRIFICATION DE LA LEGALITE DES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

4.VÉRIFICATION DES REPOS

- Hebdomadaire
- Quotidien
- Repos compensateurs
- Repos compensatoires

5-REDACTION DU BILAN DE L'AUDIT ET DES MODIFICATIONS A APPORTER

B/ Méthodologie d'élaboration des plannings

- 1-Analyser l'activité pour répartir le travail
- 2-Repérer les contraintes d'organisation
- 3-Repérer les contraintes humaines
- 4-Repérer les contraintes liées à la réglementation sociale

Intervenant

Juriste spécialisée en droit du travail et de la législation du secteur sanitaire social et médico-social.

Tarifs : nous consulter.
Tél. : 05 61 40 49 87
Fax : 09 70 62 51 46
accueil@uriopss-midipyrenees.asso.fr

La représentation du personnel : organisation et fonctionnement

Objectifs

- Informer les représentants du personnel du cadre juridique de leurs actions.
- Présenter les modalités de réunions, de fonctionnement et d'action des Délégués du Personnel et du Comité d'Etablissement.

Programme

1. Présentation du cadre légal :

Les Délégués du Personnel :

Leur rôle, leur mode de désignation, les modalités d'élection, leur protection.

Le Comité d'Entreprise :

Organisation, composition, réunions, actions.

2. Réflexions sur le rôle des représentants :

Echanges avec les participants sur leurs expériences en tant que représentants.

Intervenant

La Convention Collective du 31 Octobre 1951 : connaissances et applications

Objectifs

- Connaître les principales dispositions de la Convention Collective du 31 octobre 1951
- Acquérir des méthodes d'utilisation et de lecture de la convention collective
- Analyser la portée et le contenu du texte conventionnel
- Maîtriser les modifications apportées par l'avenant « toilettage » du 3 avril 2009.

Programme

La prestation se déroulera sous forme d'échanges sur les principaux thèmes règlementés par la convention collective du 31 octobre 1951.

Analyse du dispositif conventionnel :

La période d'essai.

La durée du travail.

Les jours fériés.

L'organisation des congés payés.

La maladie.

Les différents modes de rupture du contrat de travail (préavis et indemnités).

Les éléments de la rémunération.

Intervenant

Juriste spécialisé en droit du travail et dans le secteur sanitaire social et médico-social.

La Convention Collective du 15 Mars 1966 : connaissances et applications

Objectifs

- Acquérir des méthodes d'utilisation et de lecture de la convention collective du 15 mars 1966.
- Analyser la portée et le contenu du texte conventionnel.
- Mesurer leurs écarts avec les dispositions générales du Code du travail.

Programme

Analyse du dispositif conventionnel, comparée aux dispositions du code du travail :

La période d'essai.

La durée du travail.

Les jours fériés.

L'organisation des congés payés.

La maladie.

Les différents modes de rupture du contrat de travail (préavis et indemnités).

Les éléments de la rémunération.

Intervenant

Juriste spécialisé en droit du travail et dans le secteur sanitaire social et médico-social.

Les conséquences de la loi HPST pour le secteur social et médico-social

Objectifs

- Présenter les points clés et les principaux changements induits par la mise en œuvre de la loi HPST.
- Informer des conséquences de la loi HPST sur leur association, notamment pour les secteurs : Médico-social, Protection de l'enfance, Majeurs protégés

Programme

1 - Présentation du cadre légal :

Evolution du cadre législatif et réglementaire

2 - Présentation de la réorganisation du secteur social et médico-social

Autorités de tarification, Projet régional de santé, conférences régionales de santé

3 - Présentation des décrets d'application de la loi et leur impact au sein des établissements

Planification, procédure d'autorisation, coopération, tarification, évaluation.

Intervenant

Conseillère technique spécialisée dans la gestion de projets et dans le secteur sanitaire social et médico-social.

Tarifs : nous consulter.
Tél. : 05 61 40 49 87
Fax : 09 70 62 51 46
accueil@uriopss-midpyrenees.asso.fr

Objectifs

- Réalisation d'un état des lieux comparatif sur l'ensemble des composantes des associations en vue d'un éventuel regroupement.
- Identification des forces et faiblesses de chaque association.
- Préconisations en matière de développement partenarial.

Programme

Ce programme est établi, à titre indicatif, pour **une structure de 60 places et 50 ETP**.

Phase 1 : Récupération des documents et échanges préalables

La récupération des documents et les échanges se font sur site afin d'améliorer la connaissance préalable des structures.

Phase 2 : Réalisation du Diagnostic

Etape 1 : Le fonctionnement de l'association

Analyse du fonctionnement et conformité avec réglementation

Instances, AG, niveau de commissions, délégations, respect de la législation (loi 2002-2 notamment)

Relations siège/Etablissements

Cette étude permet d'identifier les relations hiérarchiques et fonctionnelles entre les différents acteurs du siège et des établissements.

Nature des prestations réalisées par le siège

Niveau de centralisation des compétences

Existence d'une autorisation & de frais de siège

Etc...

Etude du positionnement de l'établissement dans son environnement

Politiques sociales/politiques publiques, schémas en cours, partenariats, réseaux.

Identification de l'offre sur le territoire : Recensement des établissements du département proposant une offre de service similaire

Positionnement de l'Association au regard des politiques sociales/politiques publiques actuelles

Prise en compte des schémas d'organisation sociale & médico-sociale

Nature-Objet des partenariats & réseaux développés et/ou en cours d'élaboration

Etc...

Nouveaux projets envisagés : création/extension de services et/ou d'établissements.

Ces études permettront d'observer les projets à venir de chaque structure afin d'en relever les avantages et inconvénients en cas de rapprochement.

Etape 2 : Activité

Analyse de l'activité et son évolution sur 3 ans

Autorisation, habilitation, offre d'hébergement, prise en charge, l'usager dans l'établissement, public accueilli. Taux d'occupation, évolution activité.

Le bâti et l'équipement

Etudes des plans, de l'organisation de la structure, des projets, de la situation informatique ainsi que le respect des normes (surfaces, sécurité, etc.)

Qualité

Analyse des évaluations des prestations et démarche qualité.

(suite de la page 89)

Etape 3 : Ressources Humaines

Etude fiches de postes : tâches, coefficients, ...

Cette étude permettra d'appréhender les différentes missions pour un même poste donné entre les deux structures.

Etude de la composition de l'effectif : étude pyramides des âges, taux d'encadrement, qualifications...

Ceci permettra d'identifier quels seront les enjeux d'un éventuel partenariat sur la population salariée.

Plan de formation

Indicateurs, tableaux de bord RH (effectifs, ETP, départs retraite ...)

Ces études permettront de mettre en évidence l'acquis et le besoin en matière de personnel et de formation

Accords d'établissement

Cette étude permettra d'observer les différents avantages sociaux afin d'en mesurer le devenir lors d'une éventuelle harmonisation.

Instances Représentatives du Personnel : PV élections

Cette étude mesurera l'impact d'un éventuel rapprochement sur l'organisation et la composition des IRP.

Etape 4 : Gestion Budgétaire

Etude des Investissements

Analyse de l'organisation comptable, financière et budgétaire des établissements

Etape 5 : Etude du « »

Entretiens semi-directifs auprès :

du Président

du Trésorier

du Directeur

de l'encadrement intermédiaire

d'un échantillon représentatif de salariés appartenant aux principaux corps de métiers

de représentants des usagers

de représentants du personnel

Il s'agit d'apprécier la vision interne de l'association et la vision interne d'éventuels regroupements ou mutualisations (pourquoi, comment, avantages, inconvénients, etc.)

Avantages collatéraux : cette enquête permettra de recueillir des idées originales et facilitera un éventuel futur regroupement dans lequel les salariés se sentiront associés dès le départ.

Enquête auprès des financeurs et autorités de contrôle

Il s'agit là d'obtenir une vision "externe" de l'association et de repérer si le regroupement ou les mutualisations envisagées sont en phase ou en décalage avec les projets de l'administration.

Phase 3 : Finalisation du Diagnostic

Organisation d'une réunion sur site afin d'apporter les compléments d'informations nécessaires

Echange et validation des éléments recueillis

Phase 4 : Présentation du Diagnostic et Préconisations

La présentation du diagnostic se fait sur site. Celui-ci sera présenté oralement lors d'une réunion. Un rapport écrit sera également remis.

Intervenant

Conseillers techniques du secteur sanitaire social et médico-social, juriste en droit du travail et ressources humaines.

La responsabilité civile et pénale dans les établissements médico-sociaux

Objectifs

- Comprendre les différents niveaux de responsabilité engagés dans le cadre institutionnel ; responsabilité civile, pénale, administrative.
- Appréhender la différence entre négligence, imprudence et faute intentionnelle.
- Favoriser la prise de conscience des conséquences possibles de certains actes.

Programme

I- Les modes de désignation des responsables dans les établissements sociaux et médico-sociaux : les différents types de responsabilité possibles dans les établissements sociaux et médico-sociaux : la responsabilité civile et pénale

A/ La responsabilité pénale des personnels du secteur social et médico-social

1- Les fondements de la responsabilité pénale

2- Mise en cause de la responsabilité pénale

- **Les infractions liées aux obligations statutaires et réglementaires**

Des infractions peuvent en effet être commises en cas de non respect des obligations en matière d'agrément, d'autorisation et d'assurance mais aussi en cas de non respect des dispositions de droit commun du travail auquel est tenu tout employeur

- **Les infractions liées à la protection de la vie privée des usagers**

Le code civil protège le droit à la vie privée, le respect du domicile et des correspondances

- **Les abus de fonction**

Ils peuvent constituer des infractions sur personnes vulnérables ou encore des abus d'autorité

- **Les infractions liées aux obligations de protection et de sécurité**

Des infractions peuvent être commises :

- dans le cadre des obligations relatives à la protection des biens

- en cas d'actes de maltraitance (violences, atteinte à la dignité)

- dans le cadre de l'obligation d'information sur des faits délictueux

(secret professionnel, signalement des victimes de mauvais traitements, obligation de transmettre des informations aux autorités administratives, obligation de porter assistance aux personnes en danger)

- **Les infractions commises de façon involontaire : les délits d'imprudence**

B/ Mise en cause de la responsabilité civile

1- Les fondements de la responsabilité civile

2- La responsabilité civile contractuelle

Le rôle du contrat de séjour et du document individuel de prise en charge

3- La responsabilité civile délictuelle

- **Fondement** : la faute

- **Evolution vers une responsabilité sans faute de l'association** (la responsabilité au titre de la garde ou du fait des fautes commises par ses préposés)

II- Comment prévenir au mieux les risques d'engagement de la responsabilité des professionnels du secteur social et médico-social

A/ Définir les missions et pouvoirs des professionnels

1- Mise en place des délégations de pouvoirs

2- Elaboration de fiches de postes intégrant les risques professionnels

B/ Assurer la formation continue des professionnels

S'assurer de la compétence des professionnels compte tenu de l'évolution des connaissances nécessaires sur le poste.

S'assurer que les professionnels ont connaissance des risques encourus.

C/ Mise en place d'une prévention des situations de violence et de maltraitance

1- Utilisation des protocoles et procédures adaptés

2- Application des recommandations ANESM

Intervenant

Juriste spécialisé dans le droit social et le secteur médico-social.

Bulletin d'inscription Formations 2012

UNION RÉGIONALE INTERFÉDÉRALE DES ORGANISMES PRIVÉS SANITAIRES ET SOCIAUX

6 RUE ERNEST JEANBERNNAT

31 000 TOULOUSE

TÉL : 05 61 40 49 87 - FAX : 09 70 62 51 46

ACCUEIL@URIOPSS-MIDIPYRENEES.ASSO.FR

NUMÉRO D'ORGANISME : 73 31 05434 31

Nom de l'établissement : _____

Adresse complète : _____

Tél. : _____ Fax : _____

E-mail : _____@_____

Convention collective appliquée : _____

Numéro d'adhérent URIOPSS (5 chiffres) : _____

STAGIAIRE(S)

Nom : _____

Prénom : _____

Fonction : _____

Nom : _____

Prénom : _____

Fonction : _____

INSCRIPTION AU STAGE (un bulletin par stage)

Intitulé : _____

Date(s) : _____

Coût : _____ € x _____ personne(s) = _____ €

Prendra le(les) déjeuner(s) sur place : oui non

Ne pas envoyer de règlement, une facture vous sera adressée à laquelle sera ajouté le coût du(des) déjeuner(s)

ADRESSE DE FACTURATION (à préciser obligatoirement si différente de l'établissement ou en cas de facturation à l'OPCA)

Nom : _____

Adresse complète : _____

Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales et les accepter.

Fait à _____ Le _____

Nom : _____ Prénom : _____

Signature de l'employeur et cachet :

Bulletin à photocopier autant que nécessaire. Tout stage commencé est dû. En cas d'annulation de l'inscription avant le début du stage, l'URIOPSS se réserve le droit de facturer des frais de gestion de dossier à hauteur de 20 % du coût total. En cas de désistement dans les 5 jours précédents le stage ou le jour du stage, l'intégralité du prix du stage sera retenue. Les inscriptions sont prises dans l'ordre d'arrivée et ne sont acceptées que dans la limite des places disponibles. Si le nombre d'inscriptions est insuffisant, nous nous réservons le droit de reporter ou d'annuler un stage. Les inscrits en sont informés avant la date d'ouverture du stage. Les prix indiqués ne sont pas soumis à T.V.A. et s'entendent pour l'année civile 2012. Les formations peuvent être prises en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés (O.P.C.A.).

AGRÉMENT

Les stages organisés par l'URIOPSS Midi Pyrénées peuvent être pris en charge par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). N° d'organisme formateur : **73 31 05434 31** .

INSCRIPTIONS

Nous vous remercions de vous inscrire au plus tard un mois avant le début du stage. Les inscriptions sont enregistrées au fur et à mesure de leurs arrivées. Celles reçues au-delà de la date limite peuvent être mises sur liste d'attente ou reportées, avec l'accord des intéressés, à une session ultérieure.

La convention de formation et la facture sont envoyées en retour. Quelques jours avant le début de la session, les établissements reçoivent pour leur stagiaire, une convocation précisant le lieu, les horaires et les renseignements pratiques.

REGLEMENT

L'établissement doit obligatoirement préciser sur le bulletin d'inscription de la prise en charge de l'action de formation par son organisme collecteur (OPCA).

Les prix indiqués sont exonérés de TVA au titre de l'article 261.7-1°b du CGI et s'entendent pour l'année civile 2012. Certains stages peuvent avoir un coût plus élevé en raison de groupes restreints de stagiaires, de location de salle équipée, de co-animation...

DÉJEUNERS

Il est possible de prendre les déjeuners à proximité du lieu du stage. Ils sont à régler en sus du coût du stage.

HÉBERGEMENT

L'URIOPSS peut vous adresser une liste d'hôtels. Ces frais sont à régler en sus du coût du stage.

ANNULATION DU STAGE

La réalisation d'un stage reste soumise à un nombre minimum d'inscriptions. Dans le cas où le minimum d'inscriptions requis pour raisons pédagogiques n'est pas atteint, le stage pourra être annulé ou repoussé ultérieurement.

DÉSISTEMENT

En cas d'annulation de votre part, l'URIOPSS se réserve le droit de retenir 20 % du montant du coût du stage.

En cas de désistement dans les 5 jours précédant le stage ou le jour du stage, l'intégralité du prix du stage sera retenue.

ATTESTATION DE PRÉSENCE ET ÉVALUATION

A la fin de chaque stage, une attestation de présence sera remise en mains propres ou envoyée. Une fiche d'évaluation est distribuée aux participants à la fin de chaque session.

Le réseau UNIOPSS/URIOPSS regroupe 22 Unions Régionales, 140 fédérations représentant 7 000 établissements, services, centres d'accueil et lieux de soutien dans tous les domaines : petite enfance, personnes malades, handicapées, âgées, jeunes, familles et groupes en difficulté, en situation de marginalité ou d'exclusion.

Le réseau URIOPSS Midi Pyrénées fédère les associations, fondations, congrégations... des secteurs sanitaire, social et médico-social. Elle dispose d'une équipe de permanents pour répondre aux attentes des adhérents.

LES MISSIONS DE L'URIOPSS

UNIR LES ASSOCIATIONS POUR DÉVELOPPER LES SOLIDARITÉS

Représenter et promouvoir le secteur associatif

Dans un esprit de non-lucrativité, les associations accompagnent les publics fragilisés en respectant les valeurs fondamentales :

- primauté de la personne
- les valeurs communautaires
- la lutte contre l'exclusion sous toutes ses formes
- le sens de la vie associative comme un des vecteurs de toute vie démocratique
- la responsabilisation
- le pluralisme et la promotion des valeurs humanistes

L'URIOPSS participe aux instances régionales chargées d'élaborer et mettre en œuvre les politiques sanitaires et sociales.

Force de proposition et de revendication, elle porte la parole du public dans l'expression de ses besoins et des associations dans l'expression des moyens nécessaires.

Informer

Chaque mois paraissent des dizaines de textes législatifs, réglementaires ou administratifs. Dépouillés et analysés ils font l'objet d'une diffusion ciblée auprès des adhérents grâce à la revue "Union Régionale" ou à nos "flash-Infos" hebdomadaires. Plus de 2 000 textes sont ainsi annuellement communiqués.

Nos adhérents ont également accès à notre base de données informatique CIRSE.

Sur les sujets techniques ou les thèmes d'actualité, l'URIOPSS organise régulièrement des journées d'information en faisant appel à des spécialistes nationalement reconnus.

Conseiller et accompagner

Un problème de droit du travail, de gestion, d'application de la réglementation ? Un service téléphonique renseigne immédiatement les associations.

L'URIOPSS aide également au montage des dossiers de création, d'extension, de reprise ou de restructuration des établissements.

En cas de désaccord avec les autorités de tarification, l'URIOPSS participe à l'élaboration des dossiers de contentieux.

Une association veut-elle vérifier la validité de ses procédures ? L'URIOPSS peut réaliser pour elle différents audits et préconiser les ajustements nécessaires.

Un besoin d'accompagnement dans l'écriture d'un projet d'établissement, d'une démarche d'évaluation ? Des professionnels sont mis à la disposition des associations.

Une centrale de référencement permet de mettre en liaison fournisseurs et associations afin que celles-ci puissent obtenir les meilleurs produits aux meilleurs prix.

Former

Parfaire leurs compétences, développer leurs motivations, améliorer la qualité des services rendus aux bénéficiaires, c'est ce que viennent chercher à l'URIOPSS plusieurs centaines de stagiaires chaque année.

Animer

Réfléchir ensemble, échanger les expériences, confronter les pratiques professionnelles, comparer les politiques départementales, tel est l'objet des différentes commissions sectorielles qui réunissent chaque trimestre les cadres du secteur.

C'est aussi une occasion unique de transmettre à notre tête de réseau les attentes du terrain et de donner l'avis des professionnels sur les avant-projets de lois ou décrets d'application.