



Catalogue des formations en gérontologie

Accompagner les parcours de soin
et de vie des personnes âgées

2024

L'Oareil, 48 ans au service des professionnels

Édito

Il y a plus de 47 ans, l'association Oareil a été créée par des universitaires, des personnes issues de la société civile et d'institutions sociales, toutes unies autour de valeurs humanistes concernant les personnes âgées.

Notre rattachement à l'Université de Bordeaux renforce ce parti pris d'exigence, de qualité et d'universalisme. Il contribue à valoriser le rôle social à tous les âges et la reconnaissance de la place de chacun, tant à travers notre Université du Temps Libre que de notre Centre ALMA. Pour nous, ces deux activités sont essentielles et servent de socle à une troisième activité qui est la formation professionnelle.

Nous sommes certifiés Qualiopi et nos équipes expertes développent une pédagogie active qui laisse une large part à l'expérimentation et à l'échange des pratiques.

Vous trouverez dans ce catalogue nos 38 formations qualifiantes en gérontologie sociale, enrichies du recensement des besoins du terrain et des enjeux représentés par le grand âge. Elles sont construites autour de trois grandes thématiques : prendre soin de la relation humaine, favoriser un environnement professionnel bienveillant, prendre soin de soi et elles respectent les critères du référentiel d'évaluation HAS.

Nous avons deux manières de travailler, avec des Intra dans vos établissements, mais nous développons aussi des sessions de formations en Inter dans nos locaux à Bordeaux pour répondre à vos besoins individuels et spécifiques. Toutes ces modalités peuvent bien sûr être déclinées pour nous adapter à votre contexte d'intervention, à domicile ou en institution.

Contactez-nous pour qu'ensemble nous puissions construire un plan de développement des compétences adapté à vos attentes.

Céline Carreau
Directrice



Pr Jean-Paul Emeriau
Secrétaire général



Choisissez votre formule de formation adaptée à vos besoins et projets

L'Oareil s'engage à offrir à ses publics des formations de qualité, innovantes et adaptées à leurs besoins, en présentiel ou à distance, en Intra ou en Inter.

Les formations Intra

Nous organisons les formations au sein de votre établissement de rattachement pour six à quinze stagiaires. Dans ce cas, les contenus peuvent être adaptés en fonction de vos besoins.

Les formations Inter

- **À commanditaires multiples** : vous avez quatre ou cinq personnes qui souhaitent s'inscrire à une formation, ce qui ne permet pas de constituer un groupe Intra-établissement. Vous pouvez faire appel à l'Oareil pour co-organiser localement cette formation en associant plusieurs établissements dans une logique de mutualisation.
- **Les inscriptions individuelles** : nous accueillons les demandes individuelles pour certaines de nos formations organisées en Inter dans nos locaux à Bordeaux (capacité : six à douze stagiaires). Voir calendrier et coûts pédagogiques sur les pages programmes.

Programmes spécifiques

Nous répondons à tout projet personnalisé, à votre cahier des charges ou aux appels d'offres sur un ou plusieurs thèmes.

Le formulaire de demande en ligne disponible sur www.oareil.org vous permet de recevoir notre offre détaillée de contenu ainsi qu'un devis.

Les interventions et les groupes de paroles

Nous répondons à des besoins ponctuels, sur des sujets spécifiques sous forme d'interventions, ou de groupes de parole à la journée ou à la demi-journée.

À chaque modalité de formation correspond un pictogramme !
Retrouvez-les en bas de page de chacune des formations.



Formation disponible en Intra



Formation disponible en Inter



Formation disponible en classe virtuelle

Nos agréments et référencements

L'Oareil est certifiée Qualiopi sous le numéro 96640.

La certification a été délivrée par l'AFNOR au titre de la catégorie d'action suivante : Actions de formation. Elle est un gage de qualité de nos interventions et rend les formations de l'Oareil éligibles aux financements publics ou mutualisés.



■ ■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **actions de formation**

L'Oareil est datadockée.

Depuis 2017, l'Oareil est référencée sur la plateforme DATADOCK sous l'immatriculation N°0025999 pour répondre aux exigences qualité de l'OPCO Santé.



L'Oareil est enregistrée auprès de l'agence nationale DPC sous le numéro 7783.

L'association est habilitée à dispenser des programmes de DPC conformes aux méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de Santé.



Sommaire des formations



Prendre soin de la relation

- Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gérontologie **8**
- Vieillesse : une approche globale et préventive de l'accompagnement _____ **9**
- Accueillir la personne âgée en institution _____ **10**
- Animer et innover avec les personnes âgées _____ **11**
- Soins corporels, toilette et soins de confort : un temps de technique et une relation privilégiée _____ **12**
- Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage _____ **13**
- Prévenir la dénutrition _____ **14**
- Sexualité et vie affective _____ **15**
- Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques _____ **16**
- Les troubles du comportement : adapter ses pratiques _____ **17**
- Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner _____ **18**
- Les thérapies non médicamenteuses _____ **19**
- La méthode Montessori adaptée _____ **20**
- Pour aller plus loin avec la méthode Montessori adaptée _____ **21**
- Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen _____ **22**
- Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ? _____ **23**
- Travail de nuit en institution _____ **24**
- Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs _____ **25**
- Comprendre et soutenir les aidants _____ **26**
- Approche collective et interdisciplinaire d'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome de Diogène **nouveau** — **27**

Favoriser un environnement professionnel bientraitant

- Mise en œuvre du projet personnalisé _____ 28
- Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable _____ 29
- Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin _____ 30
- Prévenir les maltraitements et déployer la bienveillance dans l'accompagnement et le soin _____ 31
- Devenir référent bienveillance _____ 32
- Les droits des usagers _____ 33
- Secret professionnel et confidentialité _____ 34
- Collaborer avec les familles _____ 35
- La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie au travail — 36
- Manager son équipe : pour une culture systémique de la bienveillance _____ 37
- Éthique et management : un pari gagnant _____ 38
- Accompagner le changement en institution _____ 39
- Le travail d'équipe : développer la dynamique collective *nouveau* 40
- Stimuler l'investissement personnel et collectif : rapport d'étonnement et codéveloppement *nouveau* _____ 41

Prendre soin de soi

- Comment réagir face à l'agressivité ? _____ 42
- Prévention et gestion des conflits _____ 43
- Appréhender et réguler son stress au quotidien _____ 44
- Développer son intelligence émotionnelle au travail _____ 45

Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gérontologie

Acquérir et/ou actualiser ses connaissances des bases psychologiques, psychodynamiques et sociologiques du grand âge pour justifier et guider ses pratiques professionnelles.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les divers processus du vieillissement.
- Améliorer ses connaissances sur le vieillissement normal et pathologique.
- Développer un accompagnement bienveillant et personnalisé.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour

Module 1 - Accompagner le vieillissement et la fragilité

- Connaissance de l'environnement de travail : rôle et missions des personnes dédiées, place et responsabilités au sein de l'équipe, positionnement vis-à-vis du public et de l'équipe.
- Approche des notions de vieillissement normal et pathologique, impact sociétal et individuel.
- Les notions d'autonomie, de dépendance et de fragilité, les grands syndromes gériatriques.
- Comprendre, repérer la dépression et le risque suicidaire.
- Comprendre, repérer le risque de dénutrition : les besoins nutritionnels, la spirale de la dénutrition.
- Comprendre le risque de chutes et les démarches à suivre.
- Comprendre le risque iatrogène : définition et conséquence.

Module 2 - Accompagner deux profils de résidents : la personne âgée atteinte de démence, la personne en fin de vie

- Mieux comprendre les maladies neuro-dégénératives et leurs impacts.
- Les attitudes de communication et de soins adaptées.
- Les thérapies non médicamenteuses : les objectifs et l'éventail des propositions.
- La fin de vie : les soins palliatifs, la loi Clayes-Léonetti, les symptômes de fin de vie.
- La douleur : catégories, origines, approches.

Module 3 - Développer une approche gériatrique bientraitante

- Repérer et prévenir les risques de maltraitances : droits, consentement, outils législatifs, l'obligation de signalement des maltraitances, les sanctions encourues.
- Participer à la mise en œuvre du projet personnalisé, rôle et mission du référent.
- Savoir respecter la qualité de la transmission professionnelle : orale et écrite.
- Les relations avec les familles : partenariat avec la famille, apprendre à mieux communiquer.



Veillesissement, une approche globale et préventive de l'accompagnement

Appréhender les besoins spécifiques des sujets âgés pour améliorer son mode de prise en soin, de communication et de travail d'équipe.



Objectifs pédagogiques

- Identifier ses représentations du vieillissement.
- S'approprier le cadre légal
- Identifier les fragilités et les troubles liés au grand âge et déployer une prise en soin adaptée et cohérente au sein de l'équipe.
- Valoriser les pratiques d'accompagnement et la rencontre avec l'adulte vieillissant.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour

Module 1 - Vieillir aujourd'hui : représentations, cadre légal et connaissance des besoins

- Les différentes représentations et approches du vieillissement dans la civilisation occidentale.
- Mise en perspective selon différentes cultures et religions.
- Exprimer son vécu et clarifier ses représentations personnelles relatives au vieillissement.
- Actualiser le cadre légal et éthique de l'accompagnement des personnes vieillissantes en milieu de santé et d'hébergement.
- Connaître les pertes liées au grand âge.
- Mesurer les grands bouleversements liés à la dépendance.
- Mettre en lien les pertes avec les besoins spécifiques de la personne âgée dépendante.

Module 2 - Comprendre les fragilités et troubles du sujet âgé et les accompagner dans une dynamique d'équipe

- Les marqueurs de fragilité.
- L'observation du sujet âgé.
- Les troubles gérontopsychiatriques.
- Adapter la prise en soin selon les particularités des usagers.
- Anticiper certaines situations.
- Les réponses dans une approche bio-psycho-sociale.
- Améliorer ses compétences relationnelles.

Module 3 - Retour d'expérience

- Échange autour des expériences d'accompagnement.
- Formaliser l'individualisation de l'accompagnement par la mise en place du projet personnalisé.
- Aider la famille afin d'apaiser la personne âgée dans un accompagnement global.
- Accompagner : entre savoir-être et savoir-faire.
- Le développement de son potentiel.
- L'intégration de ses difficultés et de ses limites à accompagner.



Accueillir la personne âgée en institution

Aider nos aînés et leur famille à passer le mieux possible le cap sensible de l'arrivée en Ehpad en s'assurant d'une prise en charge personnalisée et de sa meilleure intégration.



Objectifs pédagogiques

- Appréhender le contexte réglementaire de l'entrée en Ehpad.
- Mettre en œuvre des conditions optimales d'accueil et d'intégration des résidents et de leur famille.
- Préparer les trois étapes clés : l'entrée, l'arrivée et le suivi de l'intégration.
- Adapter ses comportements professionnels



Public

Personnels paramédicaux, médicaux, administratifs et d'encadrement.
Aucun prérequis.



Intervenant presenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Module 1 - Le contexte des entrées en Ehpad

- Données démographiques et représentations du vieillissement.
- Le concept d'autonomie et de handicap santé.
- Les passerelles d'accueil en Ehpad : modalités et objectifs.
- Accueil de jour, accueil temporaire, les centres ressources.
- La loi du 4 mars 2002, la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement de 2015.
- Les droits et libertés, les mesures de protection juridique de la personne âgée.

Module 2 - Le processus d'accueil

- Premier entretien et préparation de l'arrivée.
- Écoute des motivations, informations sur les droits, les aspects administratifs et financiers, la notion de consentement et d'assentiment.
- Présentation des prestations de l'institution et de l'offre de prise en soins.
- Le concept de projet d'accompagnement personnalisé, la visite de l'établissement.
- À l'arrivée, s'approprier l'histoire de vie et les habitudes de la personne.
- Favoriser la prise de repères, désigner le professionnel référent, le parrainage.
- Échanger, recueillir le ressenti de la personne, retranscrire les observations.
- Le suivi de l'intégration du résident.

Module 3 - La relation et la communication adaptées aux résidents

- Les obstacles à la communication, la prise en charge des personnes ayant des troubles psycho-comportementaux, la théorie de la Validation.
- Le soutien de l'aïdant (écoute et orientation), la nécessaire pédagogie avec les familles.
- Le rôle de la Commission de recours aux usagers.

Module 4 - La qualité de l'accueil en Ehpad

- Le référentiel qualité et les recommandations de bonnes pratiques.
- La procédure d'accueil et l'évaluation de la qualité de l'accueil.
- Développer une pédagogie du dysfonctionnement.

Animer et innover avec les personnes âgées

Acquérir des techniques d'animation concrètes et envisager des évolutions afin de prévenir l'isolement de la personne âgée.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et les intérêts de l'animation au quotidien.
- Repérer les besoins de la personne pour proposer une activité adaptée.
- Acquérir des compétences et des techniques d'animation pour développer une relation de confiance.
- Mettre en place une démarche collective et personnalisée avec l'équipe pluridisciplinaire.
- Concevoir un programme d'activités et savoir l'évaluer.



Public

Tout professionnel travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenante

Animatrice spécialisée dans l'expression sensorielle et relationnelle,
Musicothérapeute.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :
18, 19 mars 2024
Coût pédagogique : 480€

Module 1 - Appréhender le processus d'innovation dans l'animation sociale

Définir les enjeux de l'animation au quotidien.

- Définition, origines et objectifs de l'animation sociale en gérontologie.
- Pourquoi est-il important d'animer la vie sociale des personnes âgées ?
- Le sentiment d'isolement, d'hier à aujourd'hui.
- Le défi de la dépendance à relever, les liens sociaux à mobiliser.

Nouvelles dynamiques d'animation : des pratiques existantes aux nouvelles technologies.

- L'approche relationnelle, environnementale, récréative, sociale, sensorielle, motrice, l'approche de stimulation cognitive et l'approche artistique.
- Innover avec les nouvelles générations autour de projets communs.
- L'inclusion numérique, les outils numériques au service du bien-être.

Module 2 - Co-concevoir la démarche d'accompagnement des personnes avec l'équipe pluridisciplinaire

La mise en place d'une activité, d'un atelier, d'un projet.

- L'articulation entre l'individuel et le collectif.
- Le projet de vie de la personne dans l'institution.
- Le déroulement de l'animation en étapes, la fiche de séance comme outil de base.
- Les ressources du territoire et les partenaires potentiels.

L'animateur, vecteur de lien.

- Son rôle de coordinateur d'équipe : une approche transversale indispensable.
- La relation d'aide basée sur la confiance et le respect pour une communication adaptée.
- Les maltraitances, un point de vigilance à prendre en compte.

Le programme d'activités et la démarche d'évaluation.

- La construction du programme et ses objectifs, le rôle des intervenants.
- L'outil d'évaluation pour affiner les activités et la participation des résidents.
- Pérennité du projet dans le bilan : éléments à prendre en compte en équipe.

Soins corporels, toilette et soins de confort : un temps de technique et une relation privilégiée

Apporter un bien-être et un moment de détente aux personnes âgées, créer un espace de parole privilégiée par l'attention et le soin au corps de l'autre et de soi-même.



Objectifs pédagogiques

- Enrichir les soins d'hygiène et de confort par une pratique relationnelle adaptée.
- Intégrer l'importance des gestes et du rythme lors des soins d'hygiène et de confort.
- Améliorer l'accompagnement et les soins à la personne âgée.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Thérapeute psycho-corporelle, Psychomotricienne.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - Le corps, base de la relation

- Le corps comme contenu et frontière.
- Le corps : moyen de communication et de relation.
- La toilette relationnelle : vous avez dit « toilette » ?
- Les prérequis : préserver l'autonomie, la toilette évaluative.
- Les différentes pratiques liées à l'hygiène du corps :
 - Comment fait-on et avec quoi ?
 - Le port des gants : quand et pourquoi ?
 - Les différents types de toilettes.
 - Les différentes techniques.
- Études de cas.

Module 2 - Prendre soin du corps

- Le corps de la personne âgée.
- Le soin au corps : respect de l'intimité.
- Pour une pratique des soins corporels : un savoir-faire et un savoir-être.
- Toucher et être touché : l'entrée en relation.
- Les recommandations de l'HAS et la mise en pratique au sein des établissements.
- Les prérequis : préserver l'autonomie, la toilette évaluative.
 - La toilette uro-génitale.
 - La prévention et la gestion de l'incontinence.
 - L'hygiène buccodentaire et les soins de bouche.
- Études de cas.

Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage

Mobiliser des ressources internes autour des sensations corporelles pour favoriser le réinvestissement par la personne âgée d'un bien-être corporel et psychique.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'importance du toucher dans la relation.
- Identifier les liens entre corps et psychisme.
- Diversifier sa pratique quotidienne par différentes techniques d'apaisement, de revitalisation et de régulation par le toucher.
- Instaurer une nouvelle approche par le massage.
- Redonner du sens à la pratique de soins ou relationnelle.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Thérapeute psycho-corporelle, Psychomotricienne.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - La dimension du toucher relationnel

- L'impact du toucher dans le développement psychique.
- Le toucher dans la pratique soignante : la dimension humaine du soignant.
- Les différentes voies de communication non verbale.
- Les approches corporelles dans des situations particulières.
- Les effets du toucher.
- Les limites à connaître.
- Apports théoriques autour du toucher.
- Toucher dans la relation soignant, soigné.

Modules 2 et 3 - Apprentissage et mise en situations tactiles

- Habiter son corps : écoute du corps et repérage des zones vivantes et fermées.
- Savoir harmoniser le geste, la voix, la respiration.
- Exercices du « guide et de l'aveugle » et de la météo intérieure.
- Les différentes techniques du toucher : effleurage, drainage, friction, pression/glissée, mobilisation, malaxage/pétrissage...
- Exercices pratiques sur différentes parties du corps et leurs applications concrètes.
- Les objectifs : relaxation, détente, réassurance, communication...
- Les bienfaits pour les receveurs, les bienfaits pour les soignants.
- Les limites et contre-indications.
- Le déroulement d'une séance de toucher-massage : installation, durée...
- Posture et respect de l'autre.
- La dimension du toucher face aux troubles du comportement : agressivité, déambulation, apathie.
- Le toucher face à la personne anxieuse et/ou dépressive.
- Le toucher en fin de vie.

Prévenir la dénutrition

Repérer la dénutrition pour mieux la prévenir. Préserver un bon état nutritionnel pour limiter les pathologies liées au vieillissement et maintenir l'autonomie des résidents.



Objectifs pédagogiques

- Connaître l'impact nutritionnel du vieillissement physiologique.
- Identifier les besoins alimentaires de la personne âgée.
- Apprendre à repérer la dénutrition et la déshydratation du sujet âgé.
- Mettre en place des prises en charge nutritionnelles adaptées aux différentes situations.
- Définir les règles de bonnes pratiques pour les différents types de nutrition.
- Réévaluer la prise en charge globale.



Public

Professionnels travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenante

Dietéticienne nutritionnelle.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Session à Bordeaux :
22, 23, 24 janvier 2024
Coût pédagogique : 590€

Module 1 - Définir les besoins nutritionnels spécifiques des personnes âgées

- Les besoins nutritionnels du sujet âgé.
- Le contexte de la santé publique ; composition et classification des aliments.
- L'étude de l'organisation et la répartition des repas dans la journée.
- Les aspects nutritionnels du vieillissement psychologique.

Module 2 - Comprendre les risques de dénutrition et de déshydratation et repérer les signes

- Dénutrition, déshydratation, les troubles de déglutition.
- Les critères diagnostiques de dénutrition de l'HAS 2021.
- Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- La mission de l'équipe pluridisciplinaire.

Module 3 - Adapter la prise en charge des personnes à risque et dénutries par la prise en charge hôtelière

- Le rapport du sujet âgé à l'alimentation.
- La prestation de restauration.

Module 4 - Organiser les modalités pratiques de la prise en charge en adaptant les repas aux diverses contraintes alimentaires

- La prise en compte des besoins spécifiques.
- La prise en charge et les moyens d'intervention face à la dénutrition protéino-énergétique.
- Les éléments de la prise en charge et les moyens d'intervention face à la déshydratation.

Module 5 - Situations particulières et recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Troubles de la déglutition, fin de vie, refus alimentaire maladie d'Alzheimer, nutrition et COVID, diabète, escarres, dépression, convalescence...



Nous sommes à votre disposition, dans le cadre de la **Semaine nationale de la dénutrition**, organisée du 7 au 14 novembre 2023, pour co-construire un parcours de sensibilisation, d'ateliers ou de formations à la prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée.



Sexualité et vie affective

Interpeller les postures, les pratiques professionnelles et le cadre institutionnel en matière d'intimité, de vie affective et sexuelle.



Objectifs pédagogiques

- Sensibiliser les participants à la sexualité de la personne âgée et reconnaître les besoins et la nécessité de l'intimité.
- Accompagner les personnes désorientées dans leur vie affective et intime.
- Réflexions sur les limites et sur l'impact d'une sexualité en Ehpad.
- Mettre en place une organisation propice au développement de liens affectifs harmonieux.
- Adopter une démarche pédagogique vis-à-vis des personnes âgées et des familles.



Public

Professionnels travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant

Sexologue clinicien.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :
9, 10 octobre 2023
Coût pédagogique : 440€

Module 1 - Sexualité et vieillissement

- Définitions et liens entre intimité et sexualité.
- Les fonctions de la sexualité, les besoins chez la personne âgée.
- Le désir sexuel, les modes d'expression de la sexualité.
- L'évolution des comportements sexuels, freins/possibilités liés à la collectivité.

Module 2 - Cadre légal de la sexualité en Ehpad

- Entrée en Ehpad et sexualité : le point de vue des juristes.
- Jurisprudence : liberté et respect de l'intimité/protection des vulnérables.
- Droit à l'intimité, loi ASV, droits fondamentaux en institution.
- La responsabilité de la direction, le rôle de l'équipe médico-soignante.

Module 3 - Représentations autour de la sexualité des personnes âgées

- Représentations et croyances sur la sexualité.
- Évolution de la vision de la sexualité au fil du temps.
- Une société occidentale restrictive, l'approche philosophique, le tabou.
- Un sujet délicat en Ehpad, source de conflits, la problématique éthique.

Module 4 - Échanges autour de situations rencontrées

- Un quotidien parfois complexe pour les équipes et des valeurs qui entrent en contradiction.
- Sexualité et démenche.
- Bonnes pratiques professionnelles lors de situations délicates.
- Définir les comportements inacceptables.

Module 5 - Rôle du soignant dans la vie affective du résident

- A la recherche d'un positionnement soignant adapté.
- Le travail d'équipe.

Module 6 - Place des familles

- Le principal interlocuteur : le résident et/ou son représentant légal.
- Le tabou de la sexualité parentale.
- Le vécu et le positionnement difficile des familles.
- Des initiatives plus spécifiques à l'étranger : l'assistant sexuel.

Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques

Développer des connaissances et des compétences spécifiques à la gestion de la douleur des adultes âgés afin d'être réactif et efficace dans sa mission d'accompagnement et de soins.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les mécanismes physiques et physio-pathologiques en jeu.
- Appliquer les outils d'évaluation, les protocoles et stratégies antalgiques.
- Améliorer la qualité de vie par une démarche collective et cohérente.
- Réfléchir en équipe sur le rôle de chacun pour soulager efficacement et durablement.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - Appréhender la notion de douleur

- La politique de prise en charge de la douleur en France.
- Obligation des établissements de santé et du personnel.
- Droits du patient.
- Les spécificités de la douleur : un phénomène complexe.
- Différencier douleur et souffrance.
- Un phénomène multidimensionnel.
- Physiologie : les voies de la douleur, les systèmes de contrôle.

Module 2 - Identifier et évaluer la douleur

- Savoir reconnaître la douleur : définitions et classification.
- Les 3 types de douleur : aiguë, chronique, procédurale.
- Spécificités gériatriques de la douleur.
- Différencier douleur aiguë et douleur chronique.
- Facteurs de chronicisation de la douleur.
- Les 3 types de douleur liées aux soins : douleur provoquée, iatrogène, induite.
- Les moyens de prévention de la douleur : pharmacologiques et non pharmacologiques.
- Adapter les outils d'évaluation de la douleur aux personnes âgées : 4 étapes.
- Les localisations douloureuses.
- Les 2 types d'évaluation : auto et hétéro-évaluation.

Module 3 - Les traitements et démarches adaptés

- La dimension organisationnelle de la prise en charge de la douleur.
- Des thérapeutiques non médicamenteuses et médicamenteuses.
- Une organisation humaine et matérielle du soin.
- La qualité de l'approche relationnelle.
- Les règles générales des thérapeutiques médicamenteuses et de prescription.
- Le traitement des douleurs nociceptives, neuropathiques, douleurs mixtes.
- Le bon usage des médicaments au bon moment. La nouvelle classification.
- Les indications, contre-indications, effets indésirables, prévention et traitement.
- Les méthodes physiques et physiologiques, techniques cognitivo-comportementales.
- Les pratiques psycho-corporelles : relaxation, hypo-analgésie.

Les troubles du comportement : adapter ses pratiques

Définir un trouble du comportement, savoir comment y répondre, adapter le soin apporté au sujet en interrogeant le sens de ses conduites singulières.



Objectifs pédagogiques

- Améliorer le repérage et l'analyse des symptômes par une méthode adaptée.
- Développer une aide relationnelle basée sur une communication adaptée.
- Gérer les états de crise et proposer des stratégies adaptées.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Session à Bordeaux :
4, 5, 6 décembre 2023
Coût pédagogique : 530€

Module 1 - Approche psychologique des démences : connaître pour mieux comprendre

- Le vieillissement normal et le vieillissement pathologique.
- Définition des pathologies neurodégénératives les plus courantes.
- Apprendre à repérer les troubles psycho-comportementaux en utilisant les outils appropriés.
- Troubles sensoriels, perturbations somatiques et symptômes psycho-comportementaux.

Module 2 - Gérer les symptômes psycho-comportementaux

- Comment analyser une situation problématique ? Évaluation et démarche soignante.
- Approche ciblée : connaître la personne pour mieux comprendre.
- Les troubles psycho-comportementaux les plus fréquemment rencontrés.
- Place des traitements et de la contention dans la gestion des troubles du comportement.

Module 3 - Accompagnement collectif et pluridisciplinaire

- Une autre façon de communiquer : la communication non verbale, l'écoute active.
- L'approche de la stimulation basale d'Andreas Frölich.
- Des attitudes étayantes : empathie, mise en confiance, adaptation, bienveillance, humour.
- La prévention des troubles du comportement.
- Prendre en compte les rythmes de la journée et adapter les aides proposées.
- Adapter l'environnement aux troubles cognitifs.
- Redonner de l'humanité et de la dignité au soin.
- L'approche non médicamenteuse au quotidien, quels bénéfices ?
- Recommandations ANESM et HAS.
- La méthode Montessori adaptée, la Validation de Naomi Feil, les activités Flash.
- Les activités centrées sur les émotions et le sensoriel.
- La place du projet personnalisé dans l'accompagnement des résidents.
- Permettre un accompagnement adapté des troubles psycho-comportementaux.

Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner

Porter un autre regard sur les pathologies neuro-évolutives pour retrouver du sens dans le soin, à la faveur des thérapies non médicamenteuses et d'une participation plus inclusive dans la vie de l'institution.



Objectifs pédagogiques

- Acquérir les connaissances théoriques et cliniques sur les pathologies neurodégénératives.
- Appréhender l'impact de la maladie sur la personne et son entourage.
- Prendre en compte les capacités préservées pour favoriser l'autonomie et la liberté de choix.
- Découvrir les différentes thérapies non médicamenteuses.



Public

Professionnels travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Session à Bordeaux :
13, 14, 15 novembre 2023
Coût pédagogique 530 €

Module 1 - Maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

- Vieillesse et histoire de la maladie.
- Rappel des conditions de découverte de la maladie.
- Différences avec la démence sénile.
- Définir une démence : critères du DSM-5.
- Comment poser un diagnostic ?
- Les mémoires au centre des capacités.
- Distinguer la maladie d'Alzheimer des autres démences.
- Thymie et comportement, les troubles positifs, négatifs, neurovégétatifs.
- Différence entre un symptôme aigu ou chronique, psychiatrique ou neurodégénératif.

Module 2 - Vivre avec une démence : quelles répercussions ?

- Retentissement sur la personne et la famille.
- Les vécus psychologiques et émotionnels des personnes face à leur maladie.
- Quelle place pour l'expression du consentement ?
- La liberté d'aller et venir, le droit au choix et le droit au risque.
- Notion de deuil blanc et étapes du deuil de la psychiatre E. Kübler-Ross.
- Perdre sa place de proche aimant pour devenir aidant.
- Entrée en établissement, relation systémique entre l'institution, le résident et sa famille.
- Importance de l'anamnèse pour individualiser l'accompagnement.
- Personne âgée polypathologique et pluralité de traitements.
- Les contentions : physiques, psychiques, chimiques et environnementales.
- Recommandation de l'HAS et de l'ANESM.

Module 3 - Changer son regard

- Communication verbale et non verbale : position soignante, capacités d'observation.
- Favoriser l'autonomie au quotidien.
- Le projet personnalisé, comment le construire et pour quels objectifs.
- La méthode DICE.
- Maîtriser les outils d'évaluations et d'observation.
- Les thérapies non médicamenteuses : l'outil Mobiquat.
- La méthode Montessori, la Validation de Naomi Feil, l'Humanitude.
- La médiation animale et sensorielle. Les dispositifs internes des établissements.

Les thérapies non médicamenteuses (TNM)

Recommander une approche non médicamenteuse dans le cadre des pathologies neurodégénératives et les troubles psycho-comportementaux qui en résultent.



Objectifs pédagogiques

- Apporter des connaissances théoriques, des outils et des pratiques de l'approche non médicamenteuse en Ehpad.
- Maîtriser la construction et l'accompagnement d'un projet axé sur l'approche non médicamenteuse.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - L'approche non médicamenteuse

- Contexte actuel de l'entrée en Ehpad tardive et résidents polyopathologiques.
- Surprescription et surconsommation médicamenteuse.
- Les problématiques posées par la médicalisation : prise, observance, effets indésirables.
- Définition d'une pathologie neurodégénérative selon le DSM-5.
- Comparaison : maladie d'Alzheimer, démence fronto-temporale et maladie à Corps de Lewy.
- Les définitions des troubles psycho-comportementaux.
- Échelle d'évaluation NPI, échelle de Cohen-Mansfiel et échelle de Beck.
- Les recommandations HAS et ANESM.
- Des thérapies d'ores et déjà intégrées : kiné, APA, orthophonie...
- Les interventions non médicamenteuses : le quotidien des soignants.

Module 2 - Les thérapies non médicamenteuses en pratique

- L'importance de connaître la personne : anamnèse, habitudes de vie, capacités préservées.
- Une intervention ciblée : pourquoi, quand, comment ?
- La méthode DICE, évaluer un comportement inadapté pour apporter des solutions appropriées.
- Nécessité d'une réflexion pluridisciplinaire.
- Rappel des principes de base des techniques de soin.
- Temps des soins d'hygiène, temps du repas, période vespérale.
- Échelle d'évaluation de la douleur, du sommeil, somatique.
- Le projet personnalisé, un outil précieux pour rassembler les informations et cibler les thérapies à mettre en œuvre.

Module 3 - Les interventions non médicamenteuses centrées sur le comportement

- Présentation des thérapies qui ont fait leur preuve.
- La méthode Montessori adaptée aux personnes âgées.
- La Validation de Naomi Feil et la stimulation basale d'Andreas Fröhlich.
- Thérapies de groupe ou thérapies individuelles.
- La thérapie musicale, artistique, de stimulation multisensorielle et la médiation animale.
- La thérapie par réminiscence et la thérapie liée à des activités spécifiques.
- Les animations Flash pour la gestion immédiate des troubles du comportement.

La méthode Montessori adaptée

Favoriser par la méthode Montessori un changement de regard au profit des capacités préservées de la personne vulnérable, afin de permettre à chacun de remettre à chacun du sens et du choix dans son quotidien.

Objectifs pédagogiques

- Changer le regard et les pratiques autour de l'accompagnement quotidien.
- Comprendre la méthode Montessori, ses principes, ses enjeux et son adaptation pratique auprès des personnes âgées atteintes de déficiences cognitives.
- Répérer les capacités préservées des personnes comme des ressources à stimuler pour préserver et maintenir leur autonomie.
- Remettre la personne au cœur de l'action, lui permettre d'être acteur de sa vie quotidienne, pour redonner sens.

Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.

Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue, spécialiste de la méthode.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.

Durée

3 jours (18 heures) - 1 fois 3 jours
Optionnel : deux demi-journées supplémentaires (6h),
« Pour aller plus loin avec la méthode », page suivante.



Module 1 - Un autre regard sur les personnes atteintes de démence

- Vieillir au XXI^e siècle : fragilité, dépendance, âgisme.
- Évolution du soin en établissement.
- De la pédiatrie à la gériatrie : la méthode Montessori et son adaptation.
- Maria Montessori : parcours de vie et développement de nouvelles méthodes d'apprentissage.
- La théorie de la similitude entre éducation d'un enfant et accompagnement d'une personne âgée.
- Concept de capacités préservées.
- Connaître et appréhender les fonctions cognitives pour mieux accompagner.
- Les maladies neurodégénératives et les troubles cognitifs.
- La mémoire comme fonction cognitive essentielle.
- Les outils d'évaluation des capacités préservées.

Module 2 - Méthode Montessori et vie quotidienne

- Soutenir les capacités cognitives et sensorielles par un environnement adapté.
- Le concept d'environnement prothétique.
- Mettre en place des supports pour favoriser l'autonomie de chacun.
- La mémoire procédurale, automatismes et lecture.
- Répéter les gestes et les informations pour favoriser l'apprentissage et retrouver des capacités perdues.
- Mettre la personne au centre du soin : mieux connaître pour mieux accompagner.
- Les troubles du comportement dans la démence.
- Méthode d'analyse du comportement.

Module 3 - Les activités selon la méthode Montessori

- Activité ou animation ? Quelles différences et quels objectifs ?
- Les actes de la vie quotidienne comme activités ressources.
- Les 12 principes de la méthode Montessori.
- Créer des matériels pour les activités.
- Créer des activités individuelles et des activités de groupe.
- Planifier une activité sociale menée par une personne âgée atteinte de déficiences cognitives.
- La méthode Montessori au quotidien : mise en pratique.
- Par quoi commencer ? La méthode SMART.
- Transmettre les connaissances.
- Bénéfices pour les soignants et l'institution.

Pour aller plus loin avec la méthode Montessori adaptée

Redonner le pouvoir d'agir.

Comprendre la raison du comportement.

Au lieu de répondre par l'interdit, trouver une solution.

Ce projet est né de l'analyse de l'expression des besoins de guidance des établissements engagés dans la mise en œuvre de la méthode Montessori adaptée. Il a pour vocation de poursuivre la réflexion générale sur la formation : comment mieux accompagner les structures dans la professionnalisation et la fidélisation des équipes ? Comment donner les clés d'une sensibilisation réussie sur le long terme ?

La formation, l'analyse des pratiques, la sensibilisation à certains paradigmes ou postures font partie des solutions, sans être satisfaisantes.

L'Oareil expérimente avec ce programme un travail d'approfondissement et de suivi de la méthode Montessori adaptée post-formation, pour ouvrir des nouvelles voies de mobilisation et d'investissement des équipes au long cours.

Quoi ?

Un outil de traçabilité, de pilotage et de guidance de la méthode Montessori adaptée à la personne âgée :

- Une grille méthodologique avec des objectifs à atteindre sur des temps stratégiques découpés en pistes d'application de la méthode Montessori.
- Un inventaire des outils Montessori classés par fonction, application et par degré d'autonomie de la personne âgée.

Quand ?

- À 6 mois post-formation (réalisé ou non par l'Oareil).
- Deux demi-journées d'échanges, de bilan et de conseil à distance.



Pourquoi ?

- Répondre à des besoins de continuité de mise en œuvre de la méthode.
- Guider les équipes encadrantes dans l'apprentissage entre pairs.
- S'approprier un cadre méthodologique.
- Tracer l'évolution de la pratique de la méthode au long cours.

Pour qui ?

Tous les personnels (dont les équipes encadrantes) travaillant auprès des personnes âgées en institution ayant des connaissances de base de la méthode Montessori.

Comment ?

Le commanditaire s'engage à utiliser la grille méthodologique comme support de suivi de la méthode et à la transmettre à l'Oareil dix jours avant la première demi-journée d'échanges, de bilan et de conseil à distance.

Bonus

Outilthèque numérique Montessori adaptée à la personne âgée : images et description du matériel Montessori et autres outils pédagogiques, recommandations de pertinence.

Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen

Appréhender le concept Snoezelen pour développer la capacité exploratoire, le bien-être et la détente physique et psychique des personnes âgées.



Objectifs pédagogiques

- Découvrir l'approche Snoezelen.
- S'approprier les axes fondamentaux de l'accompagnement selon l'approche Snoezelen.
- Expérimenter les différentes approches sensorielles.
- Faciliter la qualité de l'accompagnement et du soin relationnel.



Public

Professionnels dans les champs du social, du médico-social et du sanitaire.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue spécialiste de la démarche Snoezelen.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours
Optionnel :
deux demi-journées supplémentaires (6h)



Module 1 - L'expérience sensorielle

Assimiler l'approche Snoezelen.

- L'approche Snoezelen : historique, définition et enjeux.
- Les 2 axes fondamentaux : détente et stimulation.

Exploration et approfondissement des 5 sens.

- Le toucher, l'enveloppe corporelle et sensorielle, le toucher apaisant.
- L'ouïe : l'impact des sons ; le goût : mémoire des goûts.
- La vue : l'impact des couleurs ; l'odorat : mémoire des odeurs et aromathérapie.

La détente et l'exploration comme éveil à soi, à l'autre et au monde.

- Être attentif à soi pour être attentif à l'autre.
- Technique de relaxation et de respiration.
- La palette émotionnelle.
- Les signes de bien-être et de détente.

Module 2 - Posture et communication

La dimension relationnelle et la posture d'observateur participatif.

- Comprendre le rôle de l'accompagnant et intégrer une attitude bienveillante.
- Utiliser l'empathie, la reformulation, la congruence.
- La communication non verbale, la communication non violente.

Découvrir le matériel Snoezelen et la posture d'accompagnant.

- Le moment de découverte, la familiarisation avec les outils sensoriels.
- Découverte de la salle et/ou du matériel mobile.
- Intentionnalité de l'approche.

Construire et mettre en place une séance Snoezelen.

- Les étapes d'une séance.
- L'identification des accompagnés.
- La carte d'identité sensorielle.
- L'organisation d'une séance et la mise en pratique : du concept à la réalité.
- Limiter l'usure professionnelle en favorisant une bonne gestion du stress.
- Réflexion sur l'application de l'approche Snoezelen au quotidien.

Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ?

Acquérir une meilleure connaissance des pathologies psychiatriques et une réflexion sur une offre de soin différente afin de favoriser la cohabitation entre personnes âgées avec et sans troubles psychiques.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes pathologies psychiatriques et leur expression dans le vieillissement.
- Savoir différencier les troubles psychiatriques et maîtriser les outils d'évaluations.
- Proposer une prise en soin médicamenteuse et non médicamenteuse appropriée.
- Notions juridiques et connaissance des différents intervenants existants.



Public

Infirmières, psychologues, soignants intervenant en Ehpad.
Aucun prérequis.



Intervenante

Psychologue spécialisée en géro-psi-chiatrie.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Session à Bordeaux :
12, 13, 14 février 2024
Coût pédagogique : 590€

Module 1 - Les pathologies psychiatriques et leur vieillissement

- Pathologies neurodéveloppementales ou neurodégénératives, névrose ou psychose.
- Trouble bipolaire, définition et vieillissement.
- Schizophrénie, formes les plus courantes et vieillissement.
- Troubles psychiatriques d'apparition tardive.
- Les troubles de l'humeur : dépression et anxiété, spécificité chez la personne âgée.
- Suicide de la personne âgée : quelle urgence ?
- Troubles du sommeil, de l'alimentation, sexuels et addictions.

Module 2 - Troubles psycho-comportementaux, démence, psychiatrie

- Nosographie des démences.
- Troubles du comportement psychiatriques ou d'allure psychiatrique.
- Mémoire autobiographique, psycho-traumatisme et troubles du comportement.
- Grille d'évaluation DICE : repérer, décrire et analyser le comportement.
- Échelles d'évaluation NPI-ES, gériatric dépression scale...
- Notions juridiques et consentement à l'acte médical.
- Prise en soin pluridisciplinaire.

Module 3 - Rituels et communication adaptée

- Le projet personnalisé : un outil précieux.
- Importance de l'anamnèse et des antécédents familiaux.
- Adapter sa communication verbale et non verbale.
- La gestion des soins : horaires fixes, plaintes somatiques et traitements.
- Importance des thérapies non médicamenteuses : les activités physiques et psychomotrices/la réhabilitation cognitive et psychosociale/la place de la thérapie occupationnelle et de l'art-thérapie en particulier/la médiation par les animaux.
- Les soins apportés au corps et les techniques de stimulation sensorielle.
- Place de l'environnement et de l'entourage.
- La vie en Ehpad : public âgé et public très âgé, une cohabitation difficile.



Travail de nuit en institution

Développer des compétences et attitudes responsables pour garantir, de nuit, une qualité de vie et de sécurité aux résidents, tout en prenant soin de soi (équilibre et hygiène de vie).



Objectifs pédagogiques

- Connaître la bio-physiologie du sommeil afin de comprendre les besoins spécifiques et les modifications liées à l'avancée en âge.
- Optimiser la relation aux résidents pour mieux les accompagner.
- Cerner les enjeux d'une coordination efficace entre équipes de nuit et équipes de jour.
- Appréhender les conséquences du travail de nuit afin de préserver la santé des professionnels en poste.



Public

Le personnel de nuit d'institutions d'hébergement ou de soins.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Session à Bordeaux :
11, 12 mars 2024
Coût pédagogique : 480€

Module 1 - Le rôle du sommeil tout au long de la vie

- Le vécu de la nuit et les différents ressentis.
- Chronométrie et physiologie du sommeil à travers les âges et chez le sujet âgé.
- Généralités sur les aspects fonctionnels.
- Les rythmes circadiens (jour/nuit) et leurs incidences au grand âge.
- La spécificité du travail de nuit : un temps privilégié pour la relation.
- Aider le résident à s'installer confortablement suivant son état et anticiper ses besoins selon ses handicaps.
- Installation de l'environnement proche (lumière, chaleur, boissons, sonnettes...).
- Décodage des significations possibles des appels réitérés.

Module 2 - Les troubles du sommeil

- Exploration de la plainte sommeil et outils d'évaluation.
- Principaux types et causes d'insomnies.
- Alternatives aux thérapeutiques médicamenteuses.
- L'approche sensorielle.

Module 3 - Travailler la nuit

- Les conséquences du travail de nuit sur l'organisme et leurs préventions.
- La spécificité du travail de nuit.
- Le rôle et l'organisation du travail.
- La gestion du stress lié à l'isolement relatif du personnel de nuit et à ses responsabilités.

Module 4 - La coordination entre équipes de jour et équipes de nuit

- La collaboration et la coordination jour/nuit.
- Les outils d'information et de communication.
- Déjouer les tensions entre les équipes.
- Le « veilleur », sa place en tant que membre de l'équipe soignante.
- Ajuster son positionnement et sa communication.

Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs

Développer des compétences et des pratiques spécifiques adaptées à l'accompagnement de la fin de la vie pour la personne, son entourage et les différents intervenants professionnels, qu'il soit vécu à domicile ou en institution.



Objectifs pédagogiques

- Maîtriser la définition et la législation sur la fin de vie et les soins palliatifs.
- Savoir reconnaître une situation relevant des soins palliatifs et/ou de la fin de vie.
- Identifier les rôles et les apports des différents professionnels de l'équipe.
- Connaître la spécificité des besoins de la personne âgée en fin de vie.
- Comprendre les mécanismes du deuil.
- Savoir mieux prendre soin de soi, pour soi et pour mieux prendre soin des autres.



Public

Personnels paramédicaux, médicaux, administratifs ; personnel de l'animation et de l'encadrement. Aucun prérequis.



Intervenant

Psychologue spécialisé en soins palliatifs et accompagnement de fin de vie.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :

8, 9 avril 2024

Coût pédagogique : 480€

Module 1 - Les soins palliatifs et la fin de vie

- Définition, historique, cadre législatif.
- Hiérarchie des avis, les différentes structures de soins palliatifs.
- Le rôle des soignants et l'interdisciplinarité.
- La visée éthique selon Paul Ricoeur, l'alliance thérapeutique.
- Emmanuel Levinas et l'inversion de l'asymétrie soignant-résident/patient.
- Les 4 principes éthiques.
- L'évaluation de la douleur et les échelles d'évaluation.
- Les conséquences physiques, cognitives, comportementales et psychiques.
- Les différents types de douleur (nociceptive, neuropathique, mixte).
- La prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- Les autres symptômes inconfortables (symptômes respiratoires, digestifs, sensation de soif).
- Besoins spécifiques de la personne âgée en fin de vie : l'estime de soi, les pertes, le pouvoir, l'intimité, les ressources.
- La souffrance des proches : quelle place leur donner, comment les soutenir ?
- Quelle place pour les proches dans les décisions médicales ?
- L'épuisement des aidants.
- Altération de l'état général, mort imminente, décès.

Module 2 - Le deuil et la qualité de la relation

- La mort et le deuil.
- Les représentations de la mort.
- Les 4 étapes du deuil selon Christophe Fauré.
- Les mécanismes de défense.
- Quelques éléments de base pour une bonne communication.
- Repérer les émotions à travers les attitudes corporelles.
- La capacité à se centrer sur l'autre : empathie, oser « rejoindre » l'autre.
- Comment montrer à l'autre ce que l'on a perçu.
- Éviter le « pourquoi ? »
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin de l'autre : temps en groupe, en institution.
- L'humour. Dans quel cadre l'utiliser ?
- La relaxation, la méditation, la cohérence cardiaque (expérimentation).

Comprendre et soutenir les aidants

Développer une attention à l'accompagnement d'un aidant, évaluer son fardeau. Instaurer une relation tripartite positive avec la personne soignée et l'aidant, connaître les ressources disponibles.



Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître et reconnaître les aidants.
- Déceler et prévenir le syndrome d'épuisement de l'aidant.
- Connaître les différents dispositifs et outils pour soutenir les aidants.
- Créer une relation de qualité entre professionnel /aidant.
- Développer des capacités de communication relationnelle.



Public

Professionnels désireux de mieux comprendre l'enjeu de l'intégration de l'aidant dans la relation de soin et d'accompagnement. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :
15, 16, 17 janvier 2024
Coût pédagogique : 590€

Module 1 - Le comportement des familles à l'épreuve de la perte d'autonomie

- Les interactions entre les différents membres du groupe, rôles et fonctions.
- L'usage du géronto-génogramme dans la relation triangulaire soignant/aidé/aidant.
- Les cinq temps du parcours de l'aidant, son cheminement psychologique.
- La confrontation à la perte : le deuil blanc.

Module 2 - Connaître les aidants

- L'évolution du contexte juridique de la reconnaissance de l'aidant : l'article R.245-7 du code d'action sociale et des familles, la loi du 28 décembre 2015, le décret application 2016.
- Le représentant légal (rappel sur les différentes mesures de protection juridique).
- Le profil des aidants : représentations, l'invisibilité de l'aidant, les aidants multitâches.
- Part dans le système de santé, baromètre aidant 2020/2021 Fondation April / Institut BVA.

Module 3 - La souffrance des aidants

- Les problématiques rencontrées par l'aidant : la culpabilité, le fardeau de l'aidant, les répercussions sur la vie de l'aidant.
- Évaluer le risque suicidaire ; les aidants et l'expérience de la crise sanitaire.

Module 4 - Le soutien aux aidants

- Les recommandations de l'HAS et le contexte juridique des aides.
- Les acteurs de l'accompagnement, les dispositifs départementaux d'appui à la coordination.
- La mobilisation des dispositifs ressources d'un territoire pour les personnes aidantes.

Module 5 - Optimiser la coopération du triangle aidant/aidé/soignant

- Le secret professionnel et la parole de l'aidant.
- Créer l'alliance, la réévaluation du rôle et des besoins de chaque partie.
- Les temps de régulation, les compétences, les attitudes face aux situations difficiles.
- La communication bienveillante, l'écoute, le dialogue, la pédagogie.

Approche collective et interdisciplinaire d'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome de Diogène

Mieux aborder les situations de refus de soins des personnes atteintes du syndrome de Diogène, associant le plus souvent isolement social, incurie, syllogomanie et parfois comorbidité.



Objectifs pédagogiques

- Acquérir les notions nécessaires à la compréhension du syndrome de Diogène.
- Comprendre les conséquences potentielles des symptômes sur l'habitat.
- Améliorer le repérage et la prise en charge concertée des personnes.
- Connaître les différents acteurs intervenants dans la situation, leurs missions.
- Réfléchir à son mode de communication avec la personne.



Public

Personnel médico-social, Gestionnaire des Dispositifs d'Appui à la Coordination, Personnel des CCAS et des conseils départementaux (MDPH, Service APA), Élus
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :
27, 28 mai 2024
Coût pédagogique : 480€

Module 1 - L'approche éthique et juridique

- Absence de demande et dimension éthique.
- Compréhension de la cause de cette situation.
- Le droit de refuser le soin.
- Les exceptions de dérogation au refus de soins dans le cas du syndrome de Diogène.
- Le signalement et les mesures de protection juridique.

Module 2 - Définir et repérer le syndrome de Diogène

- Référence historique. Syndrome de Diogène partiel ou complet.
- La classification du syndrome de Diogène selon le Docteur Jean Claude Monfort.
- Les différents symptômes. Les signes de l'incurie et ses conséquences sur la santé.
- Les pathologies psychiatriques associées au syndrome de Diogène.
- Les facteurs de risque et les profils enclins au syndrome de Diogène.

Module 3 - Évaluation et gestion des risques dans les situations de syndrome de Diogène

- Pourquoi évaluer : pourquoi, quand et comment ?
- L'alliance avec le porteur de panier (interlocuteur du signalement).
- L'analyse de la situation et l'évaluation des risques pour la personne et pour l'environnement.
- Le maintien dans le logement et le désencombrement.
- L'exclusion du logement et l'éventuelle entrée en institution.
- Les différentes mesures d'accompagnement social.

Module 4 - La nécessité de travailler ensemble

- La place et le rôle de la famille, l'information pédagogique.
- Travailler avec les différents acteurs concernés par la situation.
- Les différents acteurs et leur mission.
- La nécessaire coordination.

Module 5 - Adapter sa posture relationnelle

- La création du lien de confiance avec la personne et la nécessaire médiation.
- L'implication de la personne et la recherche de son adhésion.
- Respecter la temporalité de la personne.
- L'arrivée en institution (Services d'urgence et/ou Ehpad)
- Développer une communication positive pour initier la libération de la parole.

Mise en œuvre du projet personnalisé

Individualiser la prise en soin au quotidien en tenant compte des besoins de la personne, de ses attentes et de ses réserves capacitaires en autonomie.

Objectifs pédagogiques

- Clarifier le concept de projet personnalisé dans le parcours de santé des personnes en perte d'autonomie.
- Connaître le cadre réglementaire et le référentiel qualité du projet personnalisé.
- Acquérir une démarche méthodologique de co-construction du projet personnalisé.

Public

L'ensemble des personnels paramédicaux et médicaux de l'Ehpad ou du domicile, le personnel technique, administratif et d'animation, bénévoles, aidant professionnel et/ou familiaux du domicile.
Aucun prérequis.

Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.

Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Module 1 - La personne et la notion de projet personnalisé

- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Le référentiel qualité, les bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.
- La fiche repère ANESM août 2018 et le parcours de soins.
- État des lieux des projets personnalisés en France.
- Données démographiques.
- Représentation psychosociale du vieillissement.
- Le concept d'autonomie et de handicap.
- Les besoins, attentes, capacités résiduelles de la personne.
- Les personnes atteintes de troubles neurocognitifs mineurs ou majeurs.

Module 2 - La co-construction du projet personnalisé

- L'articulation des différents projets : de l'institution à l'individu.
- Objectifs et philosophie du projet personnalisé.
- Le bon moment pour élaborer un projet personnalisé.
- La complexité d'un parcours de santé et les causes de rupture.
- Le nécessaire travail en équipe autour d'une personne et de son projet personnalisé.
- Projet personnalisé : information partagée et secret médical.
- Le référent institutionnel du projet personnalisé et ses missions.
- Le rôle du coordonnateur des projets personnalisés.
- Référent familial, personne de confiance, représentant légal : qui associer ?

Module 3 - L'implémentation d'une dynamique de projet personnalisé dans l'institution

- Le processus d'une dynamique d'élaboration d'un projet personnalisé.
- Les six étapes du projet personnalisé.
- Faire vivre au quotidien le projet personnalisé.
- Le cycle d'amélioration continu du projet personnalisé.
- La posture professionnelle au sein de son équipe.
- Formaliser par écrit les activités et ateliers proposés, et transmettre ses évaluations.
- Expliquer aux familles la pertinence des choix des activités.

Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable

Développer des relations de qualité, tant avec les personnes vulnérables qu'avec les familles et les autres professionnels, pour répondre aux défis quotidiens de l'accompagnement et du soin.



Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience de sa façon d'écouter et de communiquer.
- Disposer d'outils et de techniques pour mieux écouter et communiquer.
- Savoir se préserver et mieux gérer son implication.
- Structurer la relation pour qu'elle soit constructive et positive.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap, à domicile ou en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue, Consultante en gérontologie et en bientraitance.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - Entrer en relation avec la personne vulnérable

L'art d'établir le contact.

- Les fondamentaux de la communication : l'humain, le schéma et les dimensions de la communication.
- Les bases de la communication interpersonnelle, les filtres et difficultés de la communication.
- Les portes d'entrée pour bien communiquer : la relation à soi ou l'importance de bien se connaître, la relation à l'autre ou l'importance de connaître l'autre et de s'ajuster à lui.
- L'attention portée aux situations délicates, l'approche systémique de l'école Palo Alto.

L'art d'instaurer une relation de qualité.

- Savoir écouter et instaurer un dialogue accompagnant : facilités et freins à l'échange.
- Les 6 attitudes d'écoute, l'écoute active selon Carl Rogers, être à l'écoute du non verbal.
- Se prémunir des pièges relationnels : ce qui coupe de la relation, les outils, développer son intelligence émotionnelle et son assertivité.

Module 2 - Faire vivre la relation avec la personne vulnérable

L'art d'accompagner la vulnérabilité en adaptant sa communication.

- L'accueil et la prise en compte des modifications et déficits sensoriels, physiques et cognitifs.
- Les défis constants dans l'accompagnement et le soin, la variabilité et les enjeux des modifications sensorielles.
- Reconnaître l'état psychologique et le fonctionnement psychique de la personne.
- Le rôle précieux de la communication non verbale, la méthode de la Validation de Naomi Feil, élaborer des stratégies communicationnelles.

L'art de déployer une éthique de la relation et de la communication.

- Les valeurs de l'accompagnement et de la relation : viser une relation de qualité dans un monde partagé et non excluant.
- La conduite des « 4P » au quotidien ; déployer une communication assertive.
- Le questionnement éthique au cœur de la relation.
- Les outils de référence : triangle éthique selon Ricoeur ; charte éthique et accompagnement ; recommandations ANESM/HAS.

Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin

Développer une réflexion éthique nécessaire à l'évolution de ses pratiques vers un comportement bienveillant et bien traitant dans tous les actes de la vie quotidienne de la personne accompagnée et de ses proches.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre la spécificité de la démarche éthique et les valeurs associées mises en jeu dans le cadre de la relation d'accompagnement ou de soins.
- Connaître le cadre réglementaire.
- Apprendre à s'impliquer tout en respectant ses possibilités et ses limites.
- Se positionner comme acteur au sein de son équipe pour appréhender les situations complexes à partir de cas concrets et des pratiques issues du terrain.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées, équipes soignantes et personnel encadrant.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours



Module 1 - Cadre de références théoriques autour de l'éthique

- Enjeux contemporains de la réflexion éthique dans nos sociétés et dans les soins.
- Notions philosophiques fondamentales.
- Définition de l'éthique par la HAS.
- Les grands principes éthiques fondamentaux.
- Les éléments de contexte. Quand intégrer une démarche éthique ?
- Les valeurs : le jugement de valeurs, le conflit de valeurs.
- Notions de dilemme éthique et de discussion éthique.

Module 2 - Pour une éthique de l'accompagnement et du soin

- Les missions, la vision, les valeurs de la structure et des professionnels qui y travaillent.
- Les 3 dimensions de l'éthique : l'universel, le particulier, le singulier.
- Les 4 conditions requises : sortir de la solitude, du binaire, de l'émotionnel, du précipité.
- Définition de l'éthique clinique.
- Bâtir un climat serein en responsabilisant l'utilisateur et en le positionnant comme acteur.
- La réflexion éthique dans le cadre du soin : éthique et démarche relationnelle.
- L'éthique dans le contexte particulier de la pratique soignante en établissement.
- L'articulation des niveaux de projet : personnel, professionnel, institutionnel.

Module 3 - Acquérir une méthodologie et se doter d'outils d'aide à la réflexion éthique

- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.
- La mise en œuvre de la démarche, les obstacles au démarrage et au bon fonctionnement.
- Les axes pour l'évaluation des pratiques managériales.
- Construire un cadre pour accompagner le questionnement éthique et pérenniser la démarche.
- La création d'une instance dédiée (comité d'éthique).
- Le schéma de la démarche éthique.
- Identifier les acteurs en jeu dans une situation donnée.
- Mettre en œuvre une réflexion pluridisciplinaire.
- Concertation, argumentation, délibération.
- Prendre la décision de soin et la réévaluer après sa mise en pratique.

Prévenir les maltraitements et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin

Développer une démarche active de bientraitance en œuvrant à la prévention des risques de maltraitance, le traitement des situations de maltraitance et le développement d'attitudes et d'actions quotidiennes positives.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les fondamentaux et cibler les situations de maltraitements et les actions favorisant la bientraitance.
- Éveiller la vigilance et faciliter le repérage et la gestion des risques de maltraitance.
- Identifier ses obligations et responsabilités en tant que professionnel et citoyen.
- Connaître les procédures internes et externes de prise en charge et de prévention des maltraitements.
- Développer les bases d'une culture de la bientraitance.
- Co-construire une démarche positive de bientraitance, et un questionnement individuel et collectif.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées et/ou vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue, Consultante en gérontologie et en bientraitance.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures), 1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Module 1 - Appréhender une réalité complexe par la connaissance des fondamentaux sur la maltraitance et la bientraitance

- Mieux connaître de qui on parle : préalable indispensable.
- Les personnes âgées : êtres uniques avec des besoins, des droits, des désirs.
- Les professionnels qui soignent et accompagnent : compétences, droits, obligations.
- Les familles, les aidants, l'entourage : trouver sa place et collaborer dans la relation triangulaire.
- Maltraitance, bientraitance : où cela commence-t-il ?
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- Le concept de maltraitance : les six catégories de maltraitance, les maltraitements inconscients, involontaires.
- La maltraitance : une réalité protéiforme.
- Le phénomène de la maltraitance institutionnelle.

Module 2 - Agir face aux maltraitements dans un objectif de bientraitance

- Être vigilant face aux facteurs d'installation de la maltraitance.
- La multiplicité et la complexité des facteurs de risque de la maltraitance.
- La gestion des risques de maltraitance.
- (Ré)agir face à la maltraitance : le cadre légal et réglementaire.
- L'attention portée aux signaux d'alerte.
- Parler ou se taire ?
- Les procédures internes à l'établissement.
- Agir en concertation et collaboration.

Module 3 - Bientraiter au quotidien individuellement et collectivement

- Favoriser la bientraitance et l'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Les prérequis institutionnels.
- C'est quoi bientraiter au quotidien ?
- Être un professionnel bientraitant, une équipe bientraitante.
- Promouvoir la bientraitance : quel projet pour demain porté par tous ?
- Se positionner au cœur de la bientraitance par et pour les professionnels.
- Intégrer la réflexion éthique dans les pratiques quotidiennes.

Devenir référent bientraitance

Participer à la lutte contre les maltraitements et à la promotion d'une culture de la bientraitance au sein de sa structure, en sensibilisant et en informant les professionnels, les familles et les usagers.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les compétences et les moyens pour exercer le rôle du référent bientraitance.
- Connaître les responsabilités et les obligations face à la maltraitance et à la bientraitance.
- Envisager tout type d'actions préventives et/ou de gestion de la maltraitance.
- Savoir diffuser la politique institutionnelle de bientraitance et accompagner les équipes dans le déploiement de la culture de bientraitance.
- Favoriser la réflexion des professionnels sur l'amélioration des pratiques professionnelles.



Public

Professionnels d'un service relevant du secteur sanitaire, social ou médico-social.
Aucun prérequis.



Intervenante

Consultante en gérontologie et en bientraitance.



Durée

5 jours (34 heures), 2 fois 2 jours et 1 jour de Rex



Session à Bordeaux :
20,21 septembre 2023
8, 9 novembre 2023



Session virtuelle :
6 mars 2024

Coût pédagogique : 1050€

Module 1 - Compétences 1 et 2 du référent bientraitance : connaître et comprendre

Connaître les fondamentaux et être en capacité de cibler les différentes situations de maltraitance et les actions favorisant la bientraitance.

- Les personnes vulnérables.
- Les professionnels qui aident, soignent et accompagnent.
- Les familles, les aidants, l'entourage.
- Maltraitements, bientraitance : où cela commence-t-il ?
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- Le concept de maltraitance.
- La maltraitance : une réalité protéiforme.
- Le phénomène de la maltraitance institutionnelle.

Module 2 - Compétences 3 et 4 du référent bientraitance : repérer et agir

Savoir repérer les facteurs de risque de la maltraitance et agir face aux situations indésirables au nom de la bientraitance.

- Être vigilant face aux facteurs d'installation de la maltraitance.
- La multiplicité et complexité des facteurs de risque de la maltraitance.
- Les outils de gestion et de prévention des risques de maltraitance.
- Le cadre légal et réglementaire : (ré)agir face à la maltraitance.
- L'attention portée aux signaux d'alerte. Parler ou se taire ?
- Les procédures internes à la structure. Agir en concertation et collaboration.

Module 3 - Compétences 5 et 6 du référent bientraitance : prévenir et accompagner

Connaître son rôle de référent pour promouvoir une culture de la bientraitance et accompagner les équipes dans son déploiement.

- Les missions et les compétences attendues du référent bientraitance.
- Qu'est-ce qu'être un référent ? La boîte à outils du référent bientraitance.
- Promouvoir et favoriser la bientraitance dans les pratiques quotidiennes.
- Les prérequis institutionnels. Qu'est-ce que bientraiter au quotidien ?
- Contribuer et aider à l'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Détenir les clés de la bientraitance en tant que référent.
- L'art de la communication bienveillante, le travail en équipe et en réseau.
- L'information, la sensibilisation et la formation des équipes.

Les droits des usagers

Appréhender de nouveaux outils et développer des pratiques innovantes garantissant au quotidien le respect des droits des usagers.



Objectifs pédagogiques

- Identifier l'évolution des droits reconnus aux usagers.
- Analyser les situations sensibles et/ou les difficultés rencontrées par les professionnels.
- Cerner la responsabilité des professionnels en jeu dans leur pratique quotidienne.
- Développer des pratiques respectueuses des droits et libertés des résidents ou bénéficiaires.
- Favoriser une réflexion éthique opérationnelle au sein des équipes.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap.
Aucun prérequis.



Intervenante

Juriste en droit médical et santé publique.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours
Optionnel : 1 jour supplémentaire à distance (6h)



Module 1 - Approche réglementaire et éthique des droits des usagers

- Droit positif, droit naturel, droits fondamentaux, responsabilité.
- Des usagers en situation de vulnérabilité, mais avant tout des personnes.
- Les objectifs de l'action sociale et médico-sociale au service des usagers.
- Le respect des droits : condition impérative.
- Les grandes lois et chartes affirmant et renforçant les droits et libertés des usagers.
- Les sept droits fondamentaux (art. L.311-3 CASF) et autres repères juridiques.
- Les outils au service du respect des droits et des libertés.
- Les droits des professionnels ; les droits des familles et des proches.
- Le questionnement éthique au cœur du respect des droits et libertés.
- L'usager en acteur de sa prise en charge et en partenaire des professionnels.
- Les dilemmes éthiques les plus souvent rencontrés.
- Éthique relationnelle avec les familles et entre professionnels, les outils de référence.

Module 2 - Zoom sur les bonnes pratiques professionnelles respectueuses des droits et libertés des usagers

Pour chacun des droits présentés ci-dessous, seront travaillées :

- Les définitions avec les références d'articles (Code civil, CASF, Code de la santé publique, Code pénal).
- Les situations de non-respect *versus* les bonnes pratiques à adopter.
- L'étendue des droits, obligations et responsabilités de ceux qui entourent l'usager.
- Le droit à la dignité, au respect de l'intimité et de la vie privée.
- Le droit à l'écoute et à la prise en compte de la parole.
- Le droit à l'information et le droit au consentement.
- Le droit à la confidentialité et le droit à la protection.
- Le droit de ne pas souffrir et le droit à la santé.
- Le droit de faire valoir et de défendre ses droits.
- L'évaluation du respect et de la gestion des droits des usagers.

Secret professionnel et confidentialité

Parvenir à comprendre et à maîtriser ce qui relève de ses obligations et de ses possibilités en matière de secret et de confidentialité.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les notions de secret, de confidentialité et de partage, et en comprendre l'importance et les enjeux.
- Appréhender le cadre légal du secret (professionnel et partagé).
- Respecter ses devoirs et obligations professionnelles dans sa pratique quotidienne, au regard des droits des usagers ou des patients.
- Améliorer les procédures et les pratiques professionnelles dans le respect du cadre réglementaire et juridique.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées et/ou vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Juriste en droit médical et santé publique.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - La soumission au secret professionnel : l'obligation de se taire

Le secret, c'est sacré !

- La consécration pour tout usager ou patient du droit au respect de sa vie privée, de son intimité et des informations le concernant.
- Le secret *versus* le droit absolu à l'information pour tout usager ou patient.
- Le délit de violation du secret.
- Aspects et contours du secret (art. 226-13 du Code pénal).
- Les personnes dépositaires du secret.
- La faculté d'accepter ou de refuser un secret.

Le secret partagé entre professionnels, avec la famille et les proches.

- Le partage reste l'exception.
- Le secret en équipe.
- Le partage conditionné par l'autorisation de l'usager.
- Les moyens et supports de partage.
- Les recommandations de bonnes pratiques en termes de secret partagé.
- L'information exceptionnelle de la famille, des proches ou autre (tuteur).
- Le partage d'informations médicales avec la personne de confiance.

Module 2 - La dérogation au secret professionnel : l'autorisation encadrée de parler

Parler ou se taire ? Oser dire. Choisir de signaler certains faits.

- Les finalités en jeu.
- Les déclarations à caractère obligatoire.
- Les conséquences d'une non-divulgateion d'informations.
- La notion de signalement.
- L'existence d'une obligation citoyenne de signalement.
- Les conditions de la levée du secret professionnel.
- Quand le secret tombe face au danger.
- Les impératifs d'action.
- Le signalement d'événements indésirables.

L'éthique face au secret et à l'information.

- Les bonnes pratiques face à certaines demandes et confidences venant d'usagers, de proches ou de collègues.
- Les réponses aux sollicitations diverses dans le respect du secret professionnel.
- Les outils au service du respect de la confidentialité et de la circulation d'informations.

Collaborer avec les familles

Privilégier un juste équilibre entre les demandes individuelles et les besoins collectifs et la recherche fructueuse d'une collaboration réussie des familles et des proches des résidents.



Objectifs pédagogiques

- Cerner le cadre de la collaboration avec les familles.
- Analyser et comprendre les processus en jeu au sein du trinôme institution/famille/résident.
- Améliorer les compétences dans l'accueil des familles.
- Promouvoir une véritable collaboration avec les familles.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Module 1 - Appréhender le rôle et la place de chacun dans la relation triangulaire

- Un contexte en profonde mutation.
- Portrait du résident qui entre en Ehpad.
- Les notions de famille, proche, aidant.
- Aspects réglementaires de l'aide aux aidants.
- Rôle et missions des professionnels qui accompagnent le résident.
- La notion de référent.

Module 2 - Comprendre ce qui se joue entre les professionnels, les familles et le résident

- Le traumatisme pour la famille de l'entrée de son parent en institution.
- Les attentes des familles envers les professionnels.
- Les attentes des professionnels envers les familles.
- Relations triangulaires usager/famille/professionnels.
- Apprendre à gérer les situations difficiles.

Module 3 - Communiquer avec le résident et sa famille en adoptant une posture professionnelle bienveillante

- Les bases d'une communication bienveillante.
- Les bonnes pratiques professionnelles en matière de positionnement.

Module 4 - Permettre à la famille de trouver sa place et promouvoir une collaboration de qualité

- Soutenir les familles autour d'un projet commun : la prise en compte des droits et des choix des résidents.
- Les aspects réglementaires (Loi 2002-2, Loi ASV et droits des usagers).
- Une implication à tous les étages.
- Des initiatives concrètes d'inclusion des familles par des interventions ciblées.
- Les prérequis à la relation de confiance.
- La famille, un membre à part entière de l'équipe ?

La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie au travail

Connaître et maîtriser les techniques et outils de communication pour favoriser un exercice plus serein de sa pratique et des relations plus épanouies.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes, enjeux et difficultés de la communication.
- Conscientiser son mode de communication et son impact.
- Repérer les conditions d'une communication efficace au travail.
- Savoir adapter sa communication à autrui.
- Inciter son interlocuteur à communiquer en confiance.
- Prévenir les conflits relationnels.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en organisation et en communication.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Module 1 - Bien communiquer pour être épanoui au travail

Découvrir les fondamentaux de la communication humaine.

- Les règles et rouages de la communication : les types de communication, les dimensions de la communication, les composantes de la communication.
- Les éléments retenus dans un message : le poids des mots et des gestes ou attitudes.
- Les enjeux de la communication : un enjeu individuel et collectif, un enjeu pour les projets de vie et de soins, un enjeu de qualité de vie au travail.
- Les phénomènes qui perturbent la communication et déforment les messages.

Définir le profil du « bon » communicant.

- L'importance de bien se connaître : analyser sa communication, connaître sa personnalité et son mode de communication préférentiel, la communication intrapersonnelle.
- Entrer dans le monde de son interlocuteur : analyser et comprendre l'autre, la communication interpersonnelle en groupe ou en équipe.

Module 2 - Optimiser sa communication pour vivre des relations plus épanouies au travail

Améliorer sa communication au service de la relation.

- Déployer sa capacité d'écoute : le respect et l'accueil bienveillant de soi et de l'autre, les 6 attitudes d'écoute d'Élias Porter, l'écoute active selon Carl Rogers.
- Développer son intelligence émotionnelle : les clés pour accueillir, identifier, exprimer et réguler ses émotions.

Améliorer sa communication au service de la coopération.

- Savoir se positionner dans un groupe.
- Prendre soin de la communication au sein d'un groupe, d'une structure : les styles en management des équipes, les règles de la communication du collectif de travail, la prévention et la gestion des tensions et des conflits, l'éthique de la communication au travail.

Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance

Diriger, animer et accompagner les professionnels et les équipes en s'inscrivant dans une culture systémique de la bientraitance adaptée à la complexité du secteur sanitaire, social et médico-social.



Objectifs pédagogiques

- Identifier son style de management afin d'ajuster son mode d'encadrement.
- Acquérir les clés d'un management efficace et bienveillant.
- Développer ses aptitudes en management d'équipe.
- Optimiser la satisfaction de ses collaborateurs et leur qualité de vie au travail.
- Se doter d'outils pour déployer ses compétences managériales vers plus de bientraitance.



Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

Prérequis : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social.



Intervenante

Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :

5, 6 février 2024

Coût pédagogique : 480 €

Module 1 - Manager en favorisant la bientraitance dans les pratiques professionnelles : les clés d'animation

Manager c'est quoi ? Comprendre les fondamentaux du management.

- Le profil du manager bienveillant, les rôles et missions clés.
- Les qualités indispensables et la posture du manager efficace et bienveillant.
- Identifier son profil et ses styles de management, ses facilités et ses freins, ses points forts et faibles.
- L'importance de la communication dans le management : filtres et difficultés de la communication.
- Les sujets clés : règles, objectifs, enjeux, valeurs, changements...
- Adapter sa communication aux situations, aux caractéristiques et aux attentes des collaborateurs.

Construire une équipe et faire vivre un collectif bientraitant.

- Construire et fédérer son équipe autour d'un projet institutionnel, profil de l'équipe idéale.
- Savoir créer de la cohésion, motiver et stimuler le collectif.
- Favoriser la co-construction et le co-développement (acquérir des outils créatifs et dynamiques).
- Pratiquer une délégation responsabilisante.

Module 2 - Manager son équipe dans la bientraitance : les clés d'accompagnement

Développer ses compétences sociales en tant que manager.

- Cultiver sa capacité d'écoute et son intelligence émotionnelle : attitudes et impacts.
- La place primordiale des émotions dans le management.
- S'affirmer grâce à l'assertivité, augmenter sa confiance en soi en tant que manager.
- Prendre soin de la relation : soutenir ses collaborateurs et leur témoigner de la reconnaissance.

Anticiper et gérer les situations délicates.

- Manager l'inconfortable et le conflit : contraintes, désaccords, oppositions et confrontations.
- Manager le stress.
- Oser manager autrement : le droit à l'erreur, la communication non violente, l'éthique.

Éthique et management : un pari gagnant

Faire évoluer ses représentations et la qualité de l'accompagnement et des soins par une volonté managériale qui oriente et balise les questionnements, développe le sens, la reconnaissance et l'engagement.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre le concept d'éthique et le lien avec la bientraitance.
- Interpeller la pratique managériale par la question de l'éthique.
- Éclairer les enjeux et les intérêts de la démarche d'éthique du management pour le bien-être et l'engagement au travail.
- Se positionner comme acteur au sein de son équipe pour appréhender les situations complexes à partir de cas concrets et des pratiques issues du terrain.



Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée.



Intervenante

Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :

29, 30 avril 2024

Coût pédagogique : 480€

Module 1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

Vers une démarche éthique.

- La différence entre les notions d'éthique, de morale et de déontologie.
- Les grands principes éthiques fondamentaux.
- En quoi consiste l'éthique dans l'accompagnement et le soin des personnes vulnérables ?
- La définition de l'éthique par la HAS et de l'éthique clinique.
- Quand intégrer une démarche éthique ?
- Les enjeux et les intérêts du questionnement éthique, son organisation au sein d'une structure.

Vers une éthique du management.

- Les rôles et missions clés du manager, les qualités indispensables et la posture du manager efficace et bienveillant.
- Quel manager suis-je ? Quel manager ai-je envie de devenir ?
- Les contours d'un management éthique.
- Leadership et éthique, communication managériale et éthique.
- L'art de favoriser la bientraitance, la qualité et l'éthique dans les pratiques professionnelles.
- L'art d'organiser la réflexion éthique collective.

Module 2 - L'éthique pour manager autrement

Oser l'éthique.

- Mettre en place un management différent.
- Instaurer le débat éthique et de nouvelles approches dans les pratiques.
- Mobiliser les clés d'une communication bienveillante au service de l'éthique.
- L'éthique pour se ressourcer et prendre soin des équipes.
- Faire une place au conflit et à la confrontation ; gérer les tensions au sein de son équipe.
- L'art d'animer des réunions.

Mobiliser des outils d'aide à la réflexion éthique.

- Construire un cadre et définir le schéma de la démarche éthique.
- Prendre la décision de soin et la réévaluer après sa mise en pratique.
- Acquérir des outils et une méthodologie de prise de décision et d'arbitrage d'ordre éthique / traiter une question éthique particulière : expérimentation d'un cas concret.



Accompagner le changement en institution

Intégrer la conduite du changement comme une des compétences managériales clés, en développant sa capacité à mobiliser et à fédérer les équipes au service d'une dynamique collective efficiente et bienveillante.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes phases d'un processus de changement.
- Comprendre le mécanisme d'adaptation au changement.
- Créer les conditions pour aider son équipe à mieux s'adapter.
- S'initier aux méthodes et outils de changements.
- Identifier et mobiliser ses forces et celles de l'équipe au service d'un renouveau.



Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

Prérequis : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social.



Intervenant presenti

Consultante en organisation, en gérontologie et bien-être, Coach manager.

Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :
28, 29 novembre 2023
Coût pédagogique : 440 €

Module 1 - Accueillir le changement au travail

Se situer dans le changement.

- Prendre conscience de son rapport individuel au changement.
- Catégoriser les changements vécus dans l'institution.
- Identifier les facteurs du changement.

Appréhender la multi dimensionnalité du changement.

- Distinguer les changements organisationnels et les changements personnels.
- Établir le lien entre besoins et engagement.
- Maîtriser les différentes phases de transition personnelle et professionnelle.

Tenir compte de la dimension émotionnelle du changement.

- Distinguer les stades psychologiques dans l'adaptation au changement.
- S'appuyer sur les émotions et les besoins.
- Gérer les tensions en période de changement.

Module 2 - Gérer collectivement le changement au travail

Clarifier la démarche vers le changement.

- Anticiper les impacts du changement envisagé.
- Poser des objectifs clairs avec des indicateurs.
- Élaborer un plan d'action.

Accompagner à dépasser les résistances.

- Diagnostiquer les moteurs et résistances au changement.
- Encourager à agrandir sa zone de confort.
- Construire la raison d'être de l'institution et des changements.

Soutenir la dynamique collective de changement.

- Co-construire l'avancée vers le changement.
- Valoriser les compétences et les étapes franchies.
- Favoriser le développement des forces individuelles et collectives.

Le travail d'équipe : développer la dynamique collective

Appréhender le leadership et accompagner son équipe et/ou ses collègues managers à établir un cadre clair pour faciliter la collaboration, dans une démarche et avec des outils d'intelligence collective.



Objectifs pédagogiques

- Gagner en adaptabilité aux autres profils comportementaux dans ses interactions.
- Développer une communication efficace tenant compte des faits comme des ressentis.
- Gagner en assertivité (entre cadres et dans l'équipe).
- Prévenir les tensions relationnelles.
- Guider un membre d'équipe vers une amélioration dans un entretien structuré.
- Construire son cadre de travail pour une collaboration fluide.
- Développer la co-construction avec l'équipe.



Public

Tout cadre en charge d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap. Pas de prérequis.



Intervenant pressenti

Consultante en organisation, en gérontologie et bien-être, Coach manager.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Module 1 - Tenir compte des fonctionnements individuels pour gagner en cohésion d'équipe

Appréhender les différences de fonctionnement de chacun pour instaurer des relations efficaces.

- Clarifier ce qu'est une équipe et le rôle du manager.
- S'intéresser à l'univers de référence de l'autre.
- Détecter les comportements réflexes contraignants (Drivers).

Identifier les préférences comportementales pour gagner en adaptabilité.

- Relier les attitudes comportementales avec des profils-types.
- Établir un « portrait-robot » des comportements de chacun des 4 profils (Styles Sociaux).
- Tenir compte du profil comportemental dans les demandes et la communication.

S'appuyer sur les émotions et les besoins pour optimiser sa communication.

- Répondre aux besoins fondamentaux des membres de l'équipe.
- Reconnaître le message des 4 émotions de base.
- Faire le lien entre émotion et besoin dans des demandes (DESC).

Initier un travail en intelligence collective impliquant pour alimenter la cohésion et la collaboration.

- Utiliser des cartes mentales comme base de réflexion.

Module 2 - Instaurer un cadre relationnel propice à la coopération et responsabiliser l'équipe

Encourager une expression directe et respectueuse.

- Repérer les attitudes non-assertives (Chalvin).
- Identifier les ressorts permettant de gagner en assertivité.
- Distinguer les faits, opinions, sentiments pour rendre les échanges efficaces.

Clarifier le cadre pour poser les limites et construire la collaboration.

- Construire une charte relationnelle et fonctionnelle.
- Utiliser le principe du consentement.
- Poser des objectifs clairs avec indicateurs.

Donner du sens pour impliquer les membres de l'équipe.

- Communiquer sur la raison d'être (le Cercle d'Or de S. Sinek).
- Instaurer un sentiment d'urgence.
- Envisager en équipe freins, ressources, options pour avancer.

Initier un travail en intelligence collective impliquant pour alimenter la cohésion et la collaboration.

- Utiliser des processus de brainstorming collectifs.

Stimuler l'investissement personnel et collectif : rapport d'étonnement et codéveloppement

Mobiliser le rapport d'étonnement, outil de diagnostic et d'analyse proposé aux nouveaux collaborateurs ou le codéveloppement, processus d'intelligence collective pragmatique et structuré, pour construire tout en impliquant et stimulant l'équipe ou les collaborateurs.



Objectifs pédagogiques

- S'approprier les principes du rapport d'étonnement.
- Optimiser les ressources individuelles et collectives.
- Développer de nouvelles compétences managériales basées sur l'intelligence collective.
- Favoriser une expression libre dans un cadre pour co-construire.
- Impliquer collègues et collaborateurs en valorisant sur leurs compétences et leur expérience.



Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.
Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée.



Intervenant pressenti

Consultante en organisation, en gérontologie et bien-être, Coach manager.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures) 1 fois 2 jours



Module 1 - Challenger les pratiques de l'équipe grâce au rapport d'étonnement

S'approprier la méthode du rapport d'étonnement.

- Définir la méthode, le public, les principes.
- Clarifier son intention pour construire des questions pertinentes.
- Adapter les questions du rapport d'étonnement à son public : nouveaux collaborateurs, autres services, aux autres établissements d'un même groupement.
- Informer collaborateurs et collègues de l'intérêt et l'objectif.

Construire le rapport d'étonnement.

- Constituer une trame et un journal de bord.
- Clarifier les 4 aspects à traiter (organisation, compétences, stratégie, ambiance).
- Structurer le rapport d'étonnement en 3 parties (impressions, étonnements, questions).
- Organiser le traitement des informations recueillies.

Ouvrir de nouvelles perspectives grâce au rapport d'étonnement.

- Présenter le bilan du rapport d'étonnement.
- L'utiliser pour susciter la controverse.
- Faire émerger des idées novatrices.

Initier un travail en intelligence collective impliquant pour alimenter la cohésion et la collaboration.

- Utiliser des cartes mentales comme base de réflexion.

Module 2 - Progresser individuellement et collectivement grâce au codéveloppement

Assimiler le processus du codéveloppement.

- S'approprier le fonctionnement de la méthode, les rôles, les étapes.
- Clarifier l'intérêt du processus.
- Identifier des sujets adaptés au codéveloppement.
- Distinguer questions neutres et suggestives.

Expérimenter le codéveloppement.

- Se tester dans le rôle de facilitateur.
- Gagner en maîtrise de la posture.
- Susciter des apprentissages en chacun.
- Construire un plan d'action engageant.

Comment réagir face à l'agressivité ?

Comprendre les conduites d'agressivité des bénéficiaires et des familles et analyser le ressenti des participants afin de désamorcer les tensions.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les formes d'agressivité les plus fréquentes et les facteurs déclenchants.
- Connaître les méthodes d'évaluation et d'analyse des situations difficiles.
- Développer les interventions préventives et les actions à même de préserver ou de retrouver un climat social apaisé et sécurisant.



Public

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours ou 2 jours + 1 jour



Module 1 - Rappel des notions théoriques et cliniques

- Agressivité, irritabilité, violence, des notions entremêlées et souvent mal définies.
- Bases neurologiques et neuropsychologiques de l'agressivité.
- Les signes annonciateurs d'un conflit : attitude verbale et non verbale.
- L'approche systémique : définition, principes, place dans la compréhension des mécanismes relationnels.
- Les fonctions et les séquences déterminées de l'agressivité.
- Le contexte, l'organisation et les interactions en jeu.

Module 2 - Repérer les facteurs de risque

- Les facteurs liés à la personne accueillie : profil et spécificités.
- Pathologie neurodégénérative et psychiatrique.
- Les aidants familiaux et professionnels.
- Les sources de l'agressivité des usagers et des familles : stress et anxiété.
- Des demandes impossibles à satisfaire : frustrations et reproches.
- L'agressivité comme réponse aux contraintes environnementales.

Module 3 - Stratégies d'adaptation pour une relation non violente

- Les principes de la communication non violente (CNV).
- Les techniques de la communication verbale et non verbale, l'interaction communicationnelle.
- Humour, empathie, écoute : des qualités humaines cathartiques.
- En cas de démence, l'utilisation des thérapies non médicamenteuses comme médiateur de l'accompagnement : la Validation de Naomi Feil, l'Humanitude, la pensée Carpe Diem.
- Rôles de l'institution et rôle du soignant référent.
- Le groupe de parole : réguler, déposer son ressenti et le transformer.
- L'analyse des pratiques : différents points de vue et diverses façons de faire et d'agir.

Prévention et gestion des conflits

Mieux comprendre le mécanisme et le processus du conflit pour trouver des réponses adaptées, l'anticiper et le transformer en opportunité profitable à tous.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les différents types de conflits, en comprendre les causes et le sens.
- Appréhender des outils et techniques d'analyse des situations conflictuelles.
- Acquérir des méthodes originales de gestion positive des conflits.
- Développer des compétences managériales pour prévenir les conflits.
- Accroître ses capacités d'écoute, de communication et de négociation.
- Apprendre à transformer un conflit en opportunité.
- Initier une démarche qualité relationnelle globale.



Public

Les membres d'une équipe : cadres de santé, administratifs et équipes dirigeantes.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance, Coach manager.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Module 1 - Repérer et comprendre les conditions d'émergence des conflits

- Présentation des fondamentaux. « Pour moi, un problème c'est... ; un conflit c'est... ».
- Les ingrédients d'un conflit.
- La nécessité de mieux se connaître et connaître l'autre pour avoir de meilleures relations.
- Les origines et types de conflit.
- Les différents niveaux de conflit, les niveaux d'escalade du conflit.
- Les parasites de la communication générateurs de conflits.
- Les conflits de pouvoir.
- Les conflits liés aux ambiguïtés fonctionnelles et organisationnelles.
- Temps d'arrêt sur les situations facilitantes et difficiles dans son quotidien professionnel.
- Les attitudes et comportements les plus créateurs de tensions et conflits.
- Analyser sa manière d'être dans les relations : collaboration, compromis, accommodation, compétition, évitement.
- Passer d'un conflit stérile aux effets destructeurs ... à un conflit créateur aux impacts positifs.

Module 2 - Développer une méthodologie de gestion pacifique et de prévention des conflits

- Le cycle de gestion des conflits.
- Rituel des 3 S (Stop, Source, Stratégie). Diagnostiquer la nature du conflit.
- Ouvrir le dialogue pour une meilleure collaboration, chercher le compromis.
- Gérer un conflit en face-à-face / en groupe.
- Les modes alternatifs de résolution des conflits (MARC).
- Gérer les différences ou l'art de la conciliation, créer des passerelles ou l'art de la médiation.
- Adopter le process OSBD de la communication non violente.
- Favoriser l'intelligence émotionnelle au travail.
- La grille d'analyse et de résolution des situations conflictuelles.
- La méthode « gagnant-gagnant ». Les fiches d'évènements indésirables (FEI) et le CREX.
- Les clés d'animation et de conduite d'une réunion.
- Le rôle crucial de la direction et de l'encadrement.
- Fédérer l'équipe, mobiliser les ressources et les forces des parties prenantes.
- Faire vivre le collectif et s'appuyer sur l'intelligence collective.

Appréhender et réguler son stress au quotidien

Se mobiliser sur la protection de sa santé, la recherche de son bien-être au travail et sur les actions de prévention et de gestion des situations stressantes.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les mécanismes du stress.
- Savoir détecter les sources de stress et les causes du stress au travail.
- Développer des habiletés pour renforcer sa résistance individuelle au stress.
- Outils et techniques pour réguler dans l'immédiat et sur la durée l'intensité du stress.
- Mettre en œuvre les stratégies utiles pour se libérer du stress chronique.
- Prévenir la résurgence d'un stress intense.
- Déployer des activités de prévention du stress au travail.
- Gagner en sérénité dans sa vie personnelle et professionnelle.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance, Coach manager.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Module 1 - Connaître et comprendre le stress

Être acteur dans la régulation de son stress par la connaissance et la compréhension de la mécanique du stress.

- Rencontre avec le stress.
- Le stress : allié ou ennemi ?
- La mécanique du stress et les attitudes face au stress.
- Le stress au travail *versus* bien-être au travail.
- Identifier et évaluer les sources de stress.
- Les déclencheurs du stress.
- Les terreaux du stress dans le soin et l'accompagnement des plus vulnérables.
- Les clignotants d'alerte et les symptômes du stress.

Module 2 - Se libérer du stress chronique et gagner en sérénité

Être acteur dans la régulation de son stress par la connaissance et la maîtrise de techniques pour accéder à davantage de sérénité.

- Apprivoiser son stress : mythe ou réalité ? « Et toi, comment tu gères ton stress ? ».
- Les stratégies d'adaptation et d'ajustement face au stress.
- Définir son plan d'actions anti-stress : « Ce que je vais faire dès demain pour diminuer et prévenir mon stress ».
- Prévenir durablement le stress au travail.
- Les composantes du bien-être au travail.
- La communication bienveillante : outil nécessaire dans la prévention et la gestion du stress.
- La mise en route d'une démarche collective de prévention du stress.
- Définir le plan d'actions anti-stress de la structure, d'un service, d'une équipe etc. : « Ce que l'on peut faire et ce que l'on décide de faire dès demain pour diminuer et prévenir le stress ».

Développer son intelligence émotionnelle au travail

Évaluer, exprimer, réguler ses émotions, savoir les utiliser pour résoudre des problèmes et guider sa pensée et ses actions, au sein du collectif. Recevoir et comprendre les émotions des autres.



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les émotions humaines : les identifier, les accueillir, les exprimer, agir avec elles.
- Mesurer l'importance et les bienfaits de l'intelligence émotionnelle dans le cadre professionnel.
- Utiliser ses émotions dans un but constructif et positif.
- Favoriser dans sa structure l'intelligence émotionnelle collective.
- Détenir des clés pour accompagner les émotions vécues et exprimées.
- Gagner en sérénité dans sa vie personnelle et professionnelle.



Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti

Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance, Coach manager.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée

2 jours (14 heures), 1 fois 2 jours



Session à Bordeaux :

14, 15 mai 2024

Coût pédagogique : 480€

Module 1 - Découvrir l'intelligence émotionnelle : sa raison d'être et ses bienfaits

- Qu'est-ce qu'une émotion ?
- Les six émotions primaires, les idées reçues et les croyances sur les émotions.
- L'importance du vocabulaire émotionnel.
- Être à l'écoute de ses émotions et de celles des autres : une clé de bien-être.
- Les caractéristiques d'une émotion : innée et universelle.
- Une réaction normale et vitale pour s'adapter (situation, changement) et se protéger.
- Le concept et les composantes de l'intelligence émotionnelle.
- Les émotions vécues dans le soin et l'accompagnement des plus vulnérables.
- Repérer et évaluer la charge émotionnelle des contextes et situations vécus.
- Conscientiser ses modes de réactions habituels et les objectifs.
- Les enjeux de santé : les risques de l'absence d'expression et d'écoute émotionnelle.
- Les enjeux de santé : les bénéfices indéniables de l'intelligence émotionnelle : santé, épanouissement.

Module 2 - Mobiliser son intelligence émotionnelle pour vivre et travailler plus sereinement

- Mieux identifier, exprimer, réguler ses émotions.
- État des lieux des moyens individuels déployés.
- Passer d'un mode automatique à un mode adaptatif.
- Stratégies d'évacuation de la charge émotionnelle.
- Savoir demander de l'aide et mobiliser les ressources et acteurs compétents.
- S'entraîner à ressentir des émotions agréables.
- Définir son plan d'actions, le plan d'actions de la structure, d'un service, d'une équipe.
- Les émotions au travail.
- Le partage émotionnel au travail.
- Le process « OSBD » de la communication non violente (CNV) et les 4 étapes clés.
- Manager grâce à l'intelligence émotionnelle.
- Optimiser l'intelligence relationnelle.



Les formations suivantes du catalogue sont déclinables dans les structures de soins et d'aides à domicile :

- Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage
- Prévenir la dénutrition
- Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques
- Les troubles du comportement : adapter ses pratiques
- La méthode Montessori adaptée
- Comprendre et soutenir les aidants
- Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable
- Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin
- Prévenir les maltraitements et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin
- Devenir référent bientraitance
- La communication dans le milieu professionnel, une composante essentielle de la qualité de vie au travail
- Comment réagir face à l'agressivité ?

Nous sommes à votre disposition pour adapter et moduler le contenu, les objectifs et la durée des formations aux besoins spécifiques des personnels du domicile.



Pour vos équipes managériales

Les formations suivantes sont strictement dédiées aux équipes managériales (cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité) :

- Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance
- Éthique et management : un pari gagnant
- Accompagner le changement en institution
- Le travail d'équipe : développer la dynamique collective
- Stimuler l'investissement personnel et collectif : rapport d'étonnement et codéveloppement
- Prévention et gestion des conflits



Conditions générales de vente

Nos formations s'adressent aux personnels, directeurs d'établissements et de services et sont prises en charge par les employeurs et/ou avec le concours d'un opérateur de compétences.

Inscription

Le demandeur doit renseigner en ligne le formulaire de demande ou solliciter l'Oareil par téléphone ou par e-mail pour se positionner sur une ou plusieurs formations en Intra ou en Inter. À réception, un programme détaillé et un devis sont envoyés par e-mail.

Documents administratifs

Une fois le devis accepté, le demandeur recevra une convention de formation en double exemplaire à retourner signée dans un délai de 30 jours avant la date de la formation. À l'issue de la formation, une attestation de fin de formation est délivrée au stagiaire et au commanditaire.

Conditions de résiliation et report

Pour les formations en Intra, en cas de résiliation de la convention par le commanditaire, l'Oareil retiendra sur le coût total :

- 50 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes) pour une annulation à moins de **10 jours ouvrables** de la date de début de la formation ;
- 100 % pour une annulation survenue **3 jours ouvrables** avant le début de la formation.

Pour les formations en Inter à commanditaires multiples, en cas de résiliation de la convention par l'un ou plusieurs commanditaire(s) :

- **un mois avant le démarrage**, cette somme sera répercutée aux autres établissements participant à la formation ;
- **moins d'un mois avant la date de démarrage**, l'Oareil retiendra les sommes qui lui sont dues pour ladite formation, à savoir 100 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes).

Pour les formations en Inter à Bordeaux, en cas de résiliation de la convention par l'un ou l'autre des établissements :

- **un mois avant la date de démarrage**, l'Oareil retiendra les sommes qui lui sont dues pour ladite formation, à savoir 100 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes).

Toute formation, même suivie partiellement, est due dans sa totalité.

Si après confirmation de la formation contractualisée, celle-ci n'est pas assurée aux dates convenues du fait de l'Oareil, l'inscription sera reportée à une date ultérieure, sans frais supplémentaire, ou annulée si le report est impossible.

Conformément à l'article L.6354-1 du code du travail, en cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation entamée, l'Oareil rembourse au commanditaire les sommes indûment perçues de ce fait. Si une contestation ou un différend n'ont pu être réglés à l'amiable, le tribunal de Bordeaux sera seul compétent pour régler le litige.

Modalités financières

Pour connaître les tarifs des formations, merci de nous consulter à l'adresse suivante : formation@oareil.fr

Les prix sont nets de taxes, l'Oareil n'est pas assujettie à la TVA (association loi 1901). Le règlement des formations doit être effectué au terme de la session de formation, à réception de la facture accompagnée de la copie de la feuille de présence.



Modalités d'organisation et engagement qualité

Analyse du besoin

L'Oareil affine les besoins et attentes en formation lors d'un entretien avec le demandeur. L'adaptation de la formation au contexte et aux spécificités des apprenants est réalisée en deux temps : le programme définitif est élaboré en fonction des acquis connus des personnes constituant le groupe et sur la base de l'analyse d'un questionnaire préalable adressé à l'employeur ainsi qu'aux stagiaires. En introduction de la formation, le formateur procède à un tour de table pour affiner sa compréhension des besoins, des attentes et des connaissances déjà acquises des stagiaires.

Accueil et déroulé de la formation

L'employeur communique à l'Oareil toute information susceptible de l'aider à adapter les modalités pédagogiques au public, dont les personnes en situation de handicap. L'employeur et/ou l'Oareil informent les stagiaires des conditions d'accueil, d'accès et d'accessibilité des publics. Ils informent les stagiaires des conditions de déroulement, notamment techniques, de la prestation au sein des locaux ou à distance. Ils délivrent le programme synthétisé de la formation qui fait apparaître des éléments de démarche pédagogique.

À ce titre, l'Oareil est engagée dans une démarche d'inclusion handicap pour orienter et conseiller les demandes spécifiques des établissements. Contact : formation@oareil.fr

Les ressources pédagogiques à disposition des apprenants

Les ressources relatives à la formation (articles, vidéos, dossiers...) sont partagées avec les apprenants *via* un Padlet pendant et à l'issue de la formation (QR Code ou lien).

Modalités d'évaluation de la formation

Plusieurs temps en cours et en aval de la formation permettent d'évaluer ses effets :

- L'acquisition des acquis et des connaissances est évaluée par le formateur durant la formation par un quiz/test pré et post-formation remis aux stagiaires.
- Le formateur sera attentif à l'évaluation individuelle de l'atteinte des objectifs de la formation.
- Un bilan qualitatif rédigé par le formateur, comprenant une synthèse écrite des évaluations, est remis à l'employeur dans les 15 jours qui suivent la formation.
- La mesure de la satisfaction s'appuie sur un questionnaire remis au stagiaire post-formation et un formulaire à renseigner en ligne pour les commanditaires.
- Un second questionnaire est adressé, après un délai de 3 mois, aux stagiaires et à l'employeur pour mesurer le profit et les effets à plus long terme tirés de la formation.

L'équipe pédagogique

Elle est constituée de professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social : infirmière, médecin gériatre, cadre de santé, ancienne directrice d'établissement, (neuro)psychologue, psychothérapeute, psychométricien, diététicienne, sexologue, coach manager et en bienveillance, ingénieure qualité et juriste...

L'animation de chaque formation est confiée à un formateur expert du domaine. Nos formateurs sont des professionnels du terrain, en activité en institution et/ou en libéral. Les formateurs référents pédagogiques participent à l'élaboration et l'actualisation de nos programmes.

Au sein de l'Oareil, nous créons les conditions de rencontres et de partage de pratiques et d'outils entre les formateurs.

La qualité de nos interventions s'appuie sur une parfaite connaissance du secteur gériatologique et notre capacité à comprendre les enjeux et les difficultés des professionnels œuvrant auprès des personnes âgées.

La formation de nos équipes est facilitée par un travail de veille sectorielle et pédagogique, partagé *via* un Padlet.

Nos formateurs référents :

Émilie Beaumier : Psychologue
Héloïse Berel : Psychologue clinicienne – **Lauriane Campserveux** : Neuropsychologue –
Catherine Chemin : Infirmière, coordinatrice de parcours de santé – **Carole Chimot** : Cadre de santé, infirmière – **Gilles Delassasseigne** : Psychologue
Caroline Grout : Psychologue
Audrey Heudron Contant : Infirmière – **Pauline Le Glatin** : Consultante en organisation, en gérontologie et bientraitance, Juriste en droit médical et santé publique – **Carole Mairand** : Ancienne directrice d'Ehpad, infirmière – **Christelle Martegoutes** : Thérapeute psycho-corporel – **Annie Monbeig** : Médecin formateur
Annick Pautot : Diététicienne
Fabienne Salles : Animatrice, musicothérapeute – **Dominique Songeur** : Sexologue clinicien
Claire Vernerey : Coach manager

Nos principes pédagogiques :

Les formateurs et les intervenants experts de l'Oareil proposent des méthodes pédagogiques participatives, alternant apports théoriques, jeux, mises en situation et échanges sur les pratiques professionnelles.

- Faciliter l'intégration dans le groupe, la communication, l'engagement et l'apprentissage en permettant à chaque stagiaire d'être acteur, auteur et contributeur tout au long du parcours de formation.
- Accueil et partage du vécu de chacun et analyse de cas concrets.
- Ateliers en petits groupes/ grand groupe (type codéveloppement)
- Utilisation d'outils divers : digitaux, vidéos, BD, photolangage, quiz, poèmes...
- Appui sur des outils déployés par les instances.
- Élaboration et suivi d'un plan d'actions propre à chaque stagiaire tout au long du parcours de formation.

Les chiffres clés de l'Oareil depuis 3 ans



Nos références depuis 3 ans

Ils nous ont fait confiance en sollicitant nos formations. Nous les avons accompagnés dans leurs besoins en développement des compétences, en conseil et actions d'évaluation en gérontologie.

L'ARS Nouvelle Aquitaine, les Ehpad et établissements de soins de Nouvelle-Aquitaine, les Ehpad et résidences des Pays de la Loire, d'Occitanie, d'Île de France, les Centres Hospitaliers de Nouvelle-Aquitaine et de Bourgogne-Franche-Comté, du Centre-Val de Loire, de Normandie, les organismes de formation des personnels hospitaliers de ces mêmes territoires.

65 établissements recensés :

C.H., Auch (32) • C.H. Lombez Samatan, Auch (32) • C.H., Chinon (37) • C.H. - St Sébastien de Morsent (27) • C.H., Château Chinon (58) • C.H. Les Cygnes, Lormes (58) • C.H., Niort (79) • Centre Hospitalier Castres Mazamet, Castres (81) • Groupe Hospitalier Public Sud de l'Oise, Creil (60) • Centre Hospitalier Montluçon/Néris les Bains, Montluçon (03) • C.H. Nord Deux-Sèvres, Parthenay (79) • C.H., Boscammant (17) • C.H., St Astier (24) • C.H. Henri Dunant, La Charité sur Loire (58) • C.H., Libourne (33) • CHU Prefms, Toulouse (31) • C.H., Chaumont (52) • C.H., Rambouillet (78) • L'Hôpital Paul Cabanis, Beaune la Rolande (45) • Ehpad Les Chênes Verts, Agonac (24) • Le Verger des Balans, Annesse et Beaulieu (24) • Ehpad La Madeleine, Bergerac (24) • Ehpad Léon Dubédat, Biscarrosse (40) • Ehpad Ste Germaine, Bordeaux (33) • Ehpad La Cressonnière, Cerizay (79) • Ehpad Puy du Chat, Châteauneuf la Forêt (87) • Ehpad St Joseph, Chiché (79) • Résidence du Château, Cosnac (19) • Ehpad Jean Gallet, Coulounieux Chamiers (24) • Ehpad Résidence La Pelaudine, Eymoutiers (87) • Ehpad Le Vigeau, Eysines (33) • Ehpad Abbaye Notre-Dame, Faremoutiers (77) • Ehpad SSIAD Rés. Les Ajoncs, Gabarret (40) • Ehpad Au bon Accueil, La Chapelle St Laurent (79) • Ehpad les Magnolias, Moncoutant (79) • Association Saint Joseph, Pau (64) • Résidence des Landes, Roquefort (40) • Ehpad Jeanne Delanoue, St Hilaire St Florent (49) • Ehpad le Grand Chêne, St Varent (79) • Maison de retraite médicalisée, Villeneuve de Marsan (40) • Ehpad Notre-Dame De Puyraveau, Champdeniers (79) • Ehpad Les Bleuets, Moncoutant (79) • Établissement Public Santé de Lomagne, Fleurance (32) • GCSMS Nord Landes, Parentis en Born (40) • Ehpad Du Landreau, Les Herbiers (85) • Association La Ste Famille, St Gemme La Plaine (85) • Ehpad St Luc, Doix les Fontaines (85) • Les Près du Moulin, Francescas (47) • Ehpad La Chartreuse, Coutras (33) • Foyer Accueil L'essor, Castelmoron (47) • Ehpad Francis Catala, Vinça (66) • Ehpad Léon Lafourcade, St Martin de Seignanx (40) • Ehpad Saint Joseph, Vix (85) • Ehpad Terre Nègre, Bordeaux (33) • CCAS Laval (53) • AIA, Bordeaux (33) • Ehpad, Mussidan (24) • Ehpad Les Avens, Peyrestortes (66) • Ehpad Francis Panicot, Peyrestortes (66) • Ehpad Le Ruban d'argent, Peyrestortes (66) • Ehpad La Llevantina, Peyrestortes (66) • Ehpad Fora Real, Peyrestortes (66) • Ehpad Ste Bernardette, Champagné les Marais (85)

Les avis de nos stagiaires

Formation très intéressante et à poursuivre pour l'ensemble du personnel. Différents outils proposés pour permettre un meilleur accompagnement auprès des résidents. Formation avec beaucoup de clés afin de pouvoir la mettre en pratique.

Nacima, formation Méthode Montessori adaptée

Formation intéressante donnant les clés et outils pour améliorer les rapports humains.

David, formation Gestion des conflits

Bonne dynamique de groupe mêlant théorie et cas concrets. Formatrice qui s'adapte à nos demandes, à l'écoute. Expression libre et sans aucun jugement.

Nathalie, formation Vieillesse : une approche globale et préventive de l'accompagnement

Les + de l'Oareil

- + Une inscription en Nouvelle-Aquitaine, une couverture nationale du territoire
- + Des formateurs polyvalents en phase avec le terrain
- + Des formations exigeantes pensées en fonction des besoins du secteur
- + Une vision transversale et une démarche systémique
- + Une approche de maintien ou de restauration des capacités des personnes âgées
- + Un accent mis sur la pratique entre pairs
- + Des outils adaptés à la réalité des professionnels
- + Une pluralité d'activités et de réseaux

Le conseil d'administration de l'Oareil

Il est composé, entre autres, d'anciens praticiens hospitaliers, de gériatres et gérontologues, de professeurs de l'Université de Bordeaux, de directeurs d'Ehpad, d'acteurs institutionnels, de chercheurs et d'experts juridiques et financiers.

La commission des actions gérontologiques et auprès des adultes en situation de handicap

Emmanuel Chignon, Pr. Jean-Paul Emeriau, Pr. Marie-Martine Gervais, Alain Jagueneau, Rodolphe Karam, Michel Lafourcade, Martine Lissart, Pr. Muriel Rainfray, Michel Rivière, et la participation de la directrice de l'Oareil Céline Carreau.

La commission est engagée dans la définition des programmes de formations courtes à destination des professionnels, de l'activation de réseaux professionnels gérontologiques et liés au handicap, ainsi que de l'accompagnement de la démarche qualité.

L'équipe du service formation

Directrice : **Céline Carreau** – Responsable de formation : **Caline Oscaby** –
Assistante administrative : **Mercédès Ruiz**

Graphisme et maquette

Graphiste : **Léa Mondillon**

L'Oareil est impliquée dans les réseaux :

La Société Française de Gériatrie et de Gérontologie
L'Association du Réseau des Consultants en Gérontologie
La Fédération nationale 3977 de lutte contre les maltraitements des personnes âgées et des adultes en situation de handicap
L'association Monalisa
L'université de Bordeaux
La Société de Gérontologie de Bordeaux et du Sud-Ouest
La Fédération des Universités du Temps Libre de Nouvelle-Aquitaine
L'association Handi CAP Nouvelle-Aquitaine
Le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie de la Gironde
Le réseau de lutte contre les maltraitements du Conseil départemental de la Gironde
CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine
OPCO Santé-Uniformation

La Fédération 3977 et le centre ALMA Gironde

L'Oareil porte le Centre ALMA Gironde en s'inscrivant dans les objectifs et les activités définis par la Fédération 3977.

La Fédération 3977 contre les maltraitances est un dispositif associatif national d'alerte et de prévention des maltraitances envers les personnes âgées ou en situation de handicap, soutenu et financé par le ministère des Solidarités et de la Santé.



Les objectifs

- Accompagner, orienter et écouter les victimes et les témoins de maltraitances.
- Sensibiliser et former les professionnels et la population aux risques de maltraitances dans une démarche de prévention.
- Contribuer au développement d'une politique publique de lutte contre les maltraitances des personnes âgées et des adultes en situation de handicap.

Principes éthiques

Neutralité, respect de l'anonymat, bienveillance, confidentialité, travail en partenariat.





Comment s'inscrire à nos formations ou demander un programme détaillé, un devis ?

Via le site web www.oareil.org et le formulaire de demande en ligne, disponible dans la rubrique "Service de formation en gérontologie", puis dans "Formulaire Infos & devis"



En contactant le **service formation Oareil**



Service formation Oareil
3 rue Lafayette – 33000 Bordeaux
05 56 79 96 41 – formation@oareil.fr
07 68 53 45 92 – responsable-formation@oareil.fr



Retrouvez les actualités de l'Oareil sur LinkedIn.

Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée
au titre de la catégorie d'action
suivante : **actions de formation**

**Rendre les personnes
âgées actrices
de leur projet de vie**

**Professionaliser
les personnels dans
l'accompagnement
des parcours de soin**

**Une équipe à l'écoute
de vos besoins et projets**

Service formation Oareil

3 rue Lafayette
33000 Bordeaux

05 56 79 96 41
formation@oareil.fr

Toutes
nos formations
sur www.oareil.org