

Catalogue des formations en gérontologie 2026



Accompagner
les parcours
de soin et de vie
des personnes
âgées



En 2026, l'Oareil fête ses 50 ans.

Cinq décennies d'engagement auprès des personnes âgées, pour défendre leur place dans la société et renforcer leur pouvoir d'agir. Aujourd'hui encore, cet engagement est au cœur de notre action, nourri par l'évolution de nos pratiques et des besoins du secteur.

Vous découvrirez dans ce nouveau catalogue nos formations courtes qualifiantes conçues pour développer les compétences de vos équipes dans leur relation à la personne accompagnée ainsi que dans la transformation des organisations à leur bénéfice et à celui des professionnels, en établissement ou à domicile.

L'accès à la formation est un levier puissant : pour la qualité de vie au travail, pour l'évolution des pratiques, pour le sens donné à l'action quotidienne. À travers ce catalogue, nous vous proposons un appui sur mesure, en phase avec vos enjeux et les dynamiques de vos territoires.

Notre expertise est reconnue, notre écoute est constante, et notre équipe est à votre disposition pour construire, avec vous, des réponses pertinentes et durables.

Au plaisir de ce futur échange.



Pr Jean-Paul Emeriau
Président

A stylized black ink signature of Jean-Paul Emeriau.

Céline Carreau
Directrice

A stylized black ink signature of Céline Carreau.



Choisissez la formule de formation la plus adaptée à vos besoins et projets

L'Oareil s'engage à dispenser 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

En tant que commanditaire unique, vous souhaitez organiser une formation au sein de votre établissement ou dans une salle de votre choix pour des groupes constitués de six à douze stagiaires, sur un ou plusieurs thèmes. Dans ce cas, nous mobilisons notre équipe pour les dispenser en Intra, en présentiel ou sur demande à distance.

Les formations Intra mutualisées

Vous avez quatre ou cinq collaborateurs qui souhaitent s'inscrire à une formation, ce qui ne permet pas de constituer un groupe Intra complet. Vous pouvez faire appel à l'Oareil pour co-organiser localement cette formation en associant plusieurs établissements dans une logique de mutualisation. Chaque commanditaire est engagé dans la formation au prorata du nombre de participants.

Les formations Inter à Bordeaux

Vous souhaitez vous inscrire ou inscrire un ou plusieurs de vos collaborateurs à une formation organisée en Inter dans nos locaux à Bordeaux (capacité : six à douze stagiaires), n'hésitez pas à nous en faire la demande.

Des programmes et des modalités adaptés à vos besoins et publics

Nous répondons à vos sollicitations sur la base des programmes du catalogue ainsi qu'à tout projet spécifique, à votre cahier des charges ou aux appels d'offres sur un ou plusieurs thèmes.

Nous coconstruisons des parcours de formation sur mesure, ciblés ou couvrant tous vos besoins.

Formations pour les professionnels des Ehpad, des centres hospitaliers, des services à domicile et du handicap adulte vieillissant, programmes spécifiques pour les soignants ou pour les équipes managériales, nous traitons chaque demande qui nous parvient avec attention et expertise.

Les interventions, les groupes de parole, les évènements gérontologiques

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.

Sensibilisation, participation à des manifestations, accompagnement dans le champ gérontologique, nos actions sont étendues et s'inscrivent dans la réalité des besoins du secteur.

Une approche conseil sur mesure pour vos projets de formation

Pour répondre précisément aux besoins de votre établissement ou service, certaines de nos formations intègrent une prestation de conseil en amont. Cette démarche, proposée notamment pour les thèmes « *Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin* », « *Mise en œuvre du projet d'accompagnement* », ainsi que les formations à la QVCT, favorise un véritable changement de pratiques.

Elle peut se décliner de différentes manières :

- Coconstruction stratégique avec la direction : état des lieux, analyse des atouts et des difficultés, identification des axes d'amélioration
- Élaboration d'outils pratiques et définition de plans d'actions opérationnels
- Accompagnement des responsables et encadrants : clés d'animation et de communication adaptées aux thèmes abordés
- Préparation d'un temps de suivi ou d'appropriation post-formation...



Certification Qualiopi

L'Oareil est certifiée Qualiopi sous le numéro 96640.2

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.



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

Sommaire des formations

Prendre soin de la relation

- Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gériatrie 8
- Ajustement des connaissances et compétences des aides-soignants.es avec le nouveau référentiel métier 9
- Vieillesse, une approche globale et préventive de l'accompagnement 10
- Animer et innover avec les personnes âgées 11
- Travail de nuit en établissement 12
- Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage 13

Parcours dénutrition

- Prévenir la dénutrition 14
- Adapter les textures, préserver le plaisir de manger : une approche collaborative en Ehpad **nouveau** 14.1
- Chambre des erreurs : la prestation de restauration adaptée 14.2
- Repérer, évaluer et traiter la douleur 15
- Les troubles du comportement : adapter ses pratiques 16
- Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner 17
- Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ? 18
- Les thérapies non médicamenteuses (TNM) 19
- Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen 20

Parcours Montessori

- La méthode Montessori adaptée 21
- La méthode Montessori adaptée en soin hospitalier **nouveau** 21.1
- Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée 21.2
- Sensibilisation à l'hypnose thérapeutique : une approche non médicamenteuse au service des soins **nouveau** 22
- Intimité en établissement : repenser les pratiques, respecter les personnes 23

Parcours fin de vie

- Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs 24
- Le soin comme présence : gestes et attention de fin de vie **nouveau** 24.1
- Deuil blanc et maladie d'Alzheimer : comment accompagner les proches ? **nouveau** 24.2
- Accompagner la dimension existentielle dans le prendre soin **nouveau** 24.3

→ Comprendre et soutenir les aidants	25
→ Approche collective et interdisciplinaire d'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome de Diogène	25.1

Favoriser un environnement professionnel bientraitant

→ Mise en oeuvre du projet d'accompagnement	26
→ Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin	27
→ Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin	28
→ Devenir référent bientraitance	29
→ Les droits des usagers : comment les respecter et les promouvoir ?	30
→ Collaborer avec les familles	31
→ La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie et des conditions de travail	32
→ Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance	33
→ Manager avec l'éthique : un pari gagnant	34
→ Accompagner le changement en établissement	35
→ Le travail d'équipe : développer la dynamique collective	36
→ La démarche participative : vers un nouveau management	37
→ Comprendre et prévenir les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement nouveau	38
→ Manager les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement nouveau	39
→ Générations en connexion : transformer nos différences en force collective nouveau	40

Prendre soin de soi

→ Comment réagir face à l'agressivité ?	42
→ Vivre des conflits au travail	43
→ Appréhender et réguler son stress au quotidien	44
→ Développer son intelligence émotionnelle au travail	45
→ Comment retrouver du sens et de l'optimisme au travail ?	46

Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gérontologie



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 de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

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 chute 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 Clays-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 maltraitements : droits, consentement, outils législatifs, obligation de signalement des maltraitements, sanctions encourues.
- Participer à la mise en œuvre du projet d'accompagnement : 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.

Ajustement des connaissances et compétences des aides-soignants.es avec le nouveau référentiel métier



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les intentions d'évolution du cadre réglementaire.
- Se positionner dans le binôme AS-IDE.
- Approfondir ses connaissances en physiopathologie (diabète, appareil respiratoire, urinaire, digestif).
- Revoir les règles des bonnes pratiques professionnelles.
- Pratiquer les nouveaux actes en situation simulée.
- S'approprier la notion de compétence et la décliner dans le travail d'AS, en collaboration avec l'IDE.



Public

Aides-soignants travaillant de jour comme de nuit, exerçant dans le domaine sanitaire ou médico-social.

Prérequis : professionnels dont l'obtention du diplôme est antérieure à l'entrée en vigueur du décret 2021 relatif à la formation AS.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Cadre de santé.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

S'approprier les nouvelles compétences et se former aux pratiques liées au diplôme d'État d'aide-soignant (AS) introduites par le nouveau référentiel métier.

Module 1 - S'approprier le nouveau référentiel AS

Présentation du référentiel de 2021 et de l'arrêté 2025

- Les enjeux.
- L'impact sur la pratique de terrain et sur la formation des futurs AS.
- Les nouveaux actes réalisables.

Le travail d'équipe

- Le binôme AS-IDE : réflexion sur le champ d'action et la collaboration.
- Le rôle clinique essentiel de l'AS.
- Les transmissions ciblées.
- Travailler son positionnement en tant qu'AS.

Les 11 compétences de l'AS

- Notion de compétence.
- Mise en lien des 11 compétences avec la pratique de terrain.
- Appropriation du portfolio et des méthodes d'évaluation des compétences.

Module 2 - Mettre en oeuvre son raisonnement clinique et pratiquer les nouveaux actes

Rappel théorique physiopathologique et observation clinique

- Le diabète.
- L'appareil respiratoire, urinaire, digestif.
- Observation clinique associée aux actes.

Rappel des règles de bonnes pratiques professionnelles selon la HAS

- Règles opératoires des différents actes, présentation et réajustement.
- Quels sont les objectifs des actes réalisés ? Quels sont les obstacles potentiels ?
- Quelle est la surveillance clinique en lien avec chaque acte ?

Pratique des nouveaux actes en situation simulée

- Acquisition des gestes et de la procédure.
- Le relationnel indispensable à la réalisation des nouveaux actes.

La liste du matériel requis pour les ateliers pratiques sera communiquée en amont de la formation.

Vieillesse, une approche globale et préventive de l'accompagnement



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 de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée conseillée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

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 gériatriques.
- Adapter la prise en soin selon les particularités des personnes accompagnées.
- 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 d'accompagnement.
- 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.



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

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



Intervenant.e pressenti.e

Animatrice spécialisée dans l'expression sensorielle et relationnelle, musicothérapeute, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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.
- La méthode Montessori adaptée pour recentrer l'approche dynamique d'autodétermination.

Module 2 - Coconcevoir 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 d'accompagnement dans l'établissement.
- 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.

Travail de nuit en établissement



Objectifs pédagogiques

- Connaître la biophysiology 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 (comme de jour) d'établissements d'hébergement ou de soins de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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).

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...).
- Aménager un temps d'animation la nuit.

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.
- Des pathologies affectant spécifiquement le sommeil : Alzheimer, Corps de Lewy, Parkinson...

Module 3 - Travailler de 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.

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



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 relationnelle ou de soins.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Thérapeute psycho-corporelle, Psychomotricienne.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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



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 auprès de personnes âgées en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Dietéticienne nutritionniste.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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.

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 la 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 (dysphagie).
- Refus alimentaire et troubles du comportement alimentaire.
- Maladie d'Alzheimer et Troubles cognitifs.
- Fin de vie : éthique, dialogue avec les familles.
- Pathologies chroniques et nutrition : diabète, escarres, dépression, convalescence...

Adapter les textures, préserver le plaisir de manger : une approche collaborative en Ehpad



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les différentes textures alimentaires.
- Identifier les troubles de la déglutition.
- Harmoniser les pratiques entre soignants et cuisine.
- Savoir adapter les textures en respectant le plaisir de manger.



Public

AS, personnels de cuisine,
agents de service hôtelier
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Dietéticienne nutritionniste.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

Comprendre les troubles de la déglutition, maîtriser les référentiels IDDSI, intégrer des techniques innovantes comme le manger-mains, et garantir des repas à la fois sûrs, savoureux et adaptés.

Module 1 - Comprendre pour mieux adapter : les fondamentaux de l'alimentation à textures modifiées

- Dysphagie et troubles de la déglutition : repérer, comprendre, agir.
- Textures modifiées selon la classification IDDSI.
- Le "manger-mains" : autonomie et dignité au repas.
- Soins et cuisine : construire un langage commun.
- Plaisir et esthétique à chaque bouchée.

Module 2 - Atelier pratique : cuisiner autrement, ensemble

- Atelier cuisine : techniques et créativité.
- Démonstration des textures modifiées.
- Utilisation des outils professionnels.
- Dressage valorisant et dégustation partagée.
- Travailler ensemble autour du goût.
- Réalisation en binôme (soignant/cuisinier) de menus adaptés.
- Adaptation en temps réel selon les cas concrets évoqués.
- Dégustation critique : ressentis, retours, ajustements.
- Évaluer pour progresser.
- Quiz interactif sur les notions théoriques abordées.
- Observation des gestes et échanges en atelier.
- Questionnaire de satisfaction et expression libre des participants.

La prestation de restauration adaptée pour une personne âgée

Acquérir grâce à un outil pédagogique et ludique les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir des soins de qualité et améliorer le bien-être nutritionnel des personnes âgées en établissement ou au domicile.

Objectifs pédagogiques

- Connaître les besoins alimentaires.
- Prévenir et apprendre à faire face aux difficultés pendant le temps du repas.
- Contribuer à limiter les pathologies liées au vieillissement et à maintenir l'autonomie des bénéficiaires.

Public

AS, IDE référents nutrition, personnels de restauration d'établissements, personnels du domicile.
Aucun prérequis.

Intervenant.e pressenti.e

Diététicienne nutritionniste.

Formation en Intra

1 demi-journée,
3 heures 30.

Contenu pédagogique

Pendant la session, les participants sont invités à observer une scène de restauration où des erreurs liées à la préparation et à la distribution des repas pour les personnes âgées sont mises en évidence.

Ces erreurs peuvent inclure des portions inadéquates, des aliments, compléments nutritionnels et textures non adaptés à l'état de santé et aux besoins du bénéficiaire ou encore des problèmes de règles de sécurité pour les dysphagies et troubles cognitifs.

Simulation de trois cas cliniques, trois malades en lit/en fauteuil/à table et études de cas.



© Annick Pautot, Oareil

Repérer, évaluer et traiter la douleur



Objectifs pédagogiques

- Identifier les mécanismes physiques et physiopathologiques 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 de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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.
- La nouvelle classification des médicaments.
- Les indications, contre-indications, effets indésirables, prévention et traitement.
- Les méthodes physiques et physiologiques, techniques cognitivo-comportementales.
- Les pratiques psycho-corporelles.

Les troubles du comportement : adapter ses pratiques



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 de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

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 la 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.
- Les bénéfices de l'approche non médicamenteuse.
- Les recommandations de l'ANESM et de la 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 d'accompagnement des résidents.
- Permettre un accompagnement adapté des troubles psycho-comportementaux.

Maladie d'Alzheimer et apparentée: comprendre pour mieux accompagner



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 auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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'établissement.

Module 1 - Maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

- Vieillesse et histoire 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.
- 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.
- Perdre sa place de seul proche aimant pour devenir aidant.
- Entrée en établissement, relation systémique entre l'établissement, 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.
- Les recommandations de l'ANESM et de la HAS.

Module 3 - Changer son regard

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

Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ?



Objectifs pédagogiques

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



Public

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



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue spécialisée en gériatrie-psychiatrie.



Durée conseillée en Intra

3 jours, 21 heures.

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.

Module 1 - Les pathologies psychiatriques et leur vieillissement

- Pathologies neurodéveloppementales ou neurodégénératives, névrose ou psychose.
- Trouble bipolaire, définition et vieillissement.
- Formes courantes de schizophrénie 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, Geriatric Depression Scale.
- Notions juridiques et consentement à l'acte médical.
- Prise en soin pluridisciplinaire.

Module 3 - Rituels et communication adaptée

- Le projet d'accompagnement : 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.

Les thérapies non médicamenteuses (TNM)



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 en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue, Thérapeute



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

Module 1 - L'approche non médicamenteuse

- Contexte actuel de l'entrée tardive en Ehpad des résidents.
- Surprescription et surconsommation médicamenteuse.
- Les problématiques posées par la médicalisation : prise, observance, effets indésirables.
- Définition d'une pathologie neurodégénérative selon le DSM-5-TR.
- Impact des troubles sensoriels sur les capacités cognitives et actes du quotidien.
- Les définitions des troubles psycho-comportementaux.
- Les échelles NPI et EPADE pour bien cibler les comportements problématiques.
- Les recommandations HAS 2024.
- Des thérapies 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.
- Échelle d'évaluation de la douleur, du sommeil, somatique.
- Le projet d'accompagnement, 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, la Validation de Naomi Feil et la stimulation basale d'Andreas Fröhlich.
- La thérapie musicale, artistique, de stimulation multisensorielle et la médiation animale.

Des thérapies prometteuses mais non validées

- La thérapie par réminiscence et la thérapie liée à des activités spécifiques.
- Les animations Flash pour la gestion immédiate des troubles du comportement.

Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen



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 travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue, Thérapeute, experte de la démarche Snoezelen.



Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

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 : impact des sons ; le goût : mémoire des goûts.
- La vue : 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.

La méthode Montessori adaptée



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.
- Repérer 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 de personnes âgées en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

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'établissement.

La méthode Montessori adaptée en soin hospitalier



Objectifs pédagogiques

- Favoriser par la méthode Montessori un changement de regard et de pratique au profit des capacités préservées de la personne accompagnée, afin de permettre à chacun de remettre du sens et du choix dans son quotidien.
- 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.
- Repérer 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 patients âgés.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, psychologue.



Formation en Intra

3 jours, 21 heures.

Acquérir les clés pour adapter la méthode Montessori au contexte hospitalier, soutenir les capacités préservées des personnes âgées hospitalisées, donner du sens et du choix au quotidien malgré les contraintes du soin.

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

- Vieillir au XXI^e siècle : fragilité, dépendance, âgisme.
- De la pédiatrie à la gériatrie : l'adaptation de la méthode Montessori aux réalités gériatriques hospitalières.
- Maria Montessori : parcours et principes transposables.
- La théorie de la similitude : accompagner avec dignité et respect des rythmes.
- Approche centrée sur les capacités préservées : une alternative à la focalisation sur les pertes.
- Fonctions cognitives et accompagnement : comprendre pour ajuster les soins.
- Les maladies neurodégénératives et leur incidence sur les comportements à l'hôpital.
- Outils simples d'évaluation des capacités restantes dans un contexte hospitalier contraint.

Module 2 - Remettre la personne âgée au cœur du soin hospitalier

- Rappel : troubles du comportement/démence.
- Outils rapides d'analyse comportementale adaptés au temps hospitalier.
- Le concept d'environnement prothétique.
- Favoriser les repères spatio-temporels en milieu hospitalier.
- La mémoire procédurale, automatismes et lecture.
- Répétition et routine hospitalière : créer des rituels.
- Connaître la personne (projet de vie, habitudes, histoire) pour humaniser le soin.
- Coopération pluridisciplinaire : soignants, aides-soignants, médecins, agents hospitaliers.

Module 3 - Les activités et outils Montessori dans l'hôpital

- Les 12 principes Montessori adaptés au soin gériatrique hospitalier.
- Les actes de la vie quotidienne comme supports thérapeutiques en chambre ou dans le service.
- Mettre en œuvre des activités sans animateur : le rôle des soignants et du matériel en autonomie.
- Création de matériel adapté au contexte hospitalier.
- Prioriser les actions : méthode SMART pour définir des projets simples et efficaces.
- Sensibiliser et former l'équipe hospitalière : transmission des connaissances au fil des soins.

Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée



Objectifs pédagogiques

- Appréhender la mise en œuvre de la méthode Montessori adaptée dans un contexte spécifique aux personnes âgées.
- Guider les équipes dans l'apprentissage entre pairs de la méthode.
- S'approprier un cadre méthodologique pour appliquer efficacement les notions acquises.
- Définir une stratégie au long cours pour assurer une amélioration continue.



Public

Équipes encadrantes (managers, chefs de service, coordinateurs) travaillant auprès des personnes âgées en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, psychologue.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

Préalable :

Formation en lien avec le projet d'établissement de la structure du commanditaire.

Appréhender les techniques managériales pour une acculturation à la méthode et pour accompagner le changement d'organisation induit par sa mise en œuvre dans l'établissement.

Module 1 - Concepts de base pour appréhender la méthode Montessori adaptée

- Introduction à la méthode Montessori : origine du concept et sa transposition aux personnes âgées, les capacités préservées et l'importance du rôle social en établissement.
- Aide-moi à faire seul : techniques pour encourager l'indépendance et la participation active des résidents dans les actes de la vie quotidienne.
- Environnement prothétique : adapter l'environnement aux capacités du résident afin de le rendre plus accessible et stimulant, en tenant compte des besoins spécifiques liés à l'âge et à la santé.
- Discussion et analyse de cas pratiques : étude de cas réels pour illustrer l'application pratique des principes Montessori dans un contexte gériatrique.

Module 2 - Management, développement concret et recherche de partenariat

- Formation et encadrement des équipes : comment appréhender une perspective de soins novatrice au sein des équipes, pour faciliter l'adoption de la méthode Montessori.
- Place du résident et des familles dans l'institution : Comment informer ? Quelles réponses et informations apporter au triangle résidents/famille/institution.
- Apprentissage entre pairs : organisation d'ateliers et de séances de coaching entre pairs pour favoriser le partage des connaissances et l'expérience collective.
- Utilisation de la méthode SMART pour la mise en œuvre : application de la méthode SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini) pour définir des objectifs clairs et suivre les progrès dans l'implémentation de la méthode Montessori.
- Suivi et évaluation de la pratique : création de systèmes de suivi pour évaluer l'efficacité des pratiques Montessori et planifier les améliorations nécessaires.
- Inscrire le changement dans la vie locale : recherche de partenariats financiers, communication externe, liens associatifs...

Sensibilisation à l'hypnose thérapeutique : une approche non médicamenteuse au service des soins



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les principes et les techniques de l'hypnose médicale.
- Découvrir les bienfaits des approches non médicamenteuses sur les personnes âgées et les soignants.
- Acquérir des outils pratiques et précieux afin de réduire : l'anxiété, la douleur et l'agitation.
- Maîtriser les techniques d'inductions hypnotiques.
- Adapter ces techniques en fonction du profil du bénéficiaire.
- Intégrer ces approches dans les soins quotidiens, en faveur d'une approche holistique du résident.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue formée à l'hypnose ericksonienne.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

S'initier à la communication hypnotique et à l'hypnose formelle pour réinventer sa pratique soignante au quotidien, dans une posture bienveillante, au service de la personne âgée.

Module 1 - Introduction et enjeux des approches non médicamenteuses

- Les maladies neurodégénératives et les comportements associés.
- Pourquoi intégrer l'hypnose en établissement ou au domicile : un outil précieux.

Module 2 - L'hypnose en Ehpad : principes et applications, théorie et mise en situation

- Comprendre l'hypnose médicale : définitions, principes d'actions.
- Les mécanismes neurophysiologiques.
- Les principes généraux de conduite d'une séance.
- Les champs d'application en EHPAD.
- Hypnose et douleur chronique ou aiguë : différentes techniques et étapes.
- Hypnose et gestion du stress et de l'anxiété : avant ou pendant les soins ainsi qu'en situation de crise.
- Hypnose et amélioration du sommeil et du mieux-être : tendre vers l'autohypnose.
- Ateliers pratiques avec mise en situation par binôme : de l'hypnose conversationnelle à l'hypnose formelle.
- Différents exercices avec mise en application seront proposés : le lieu sécurisé, l'utilisation de souvenirs agréables, le gant magique, les métaphores etc.

Module 3 - Intégrer ces nouvelles pratiques dans le quotidien des soins

- Quand utiliser ces techniques ?
- Pendant les soins : repas, coucher.
- Au cours de soins douloureux : pansements, escarres, perfusion.
- En situation de crise et/ou d'agitation anxieuse.
- En soutien à la fin de vie.
- Adapter son approche en fonction des besoins des personnes âgées : vers une communication hypnotique.
- La communication verbale et non verbale.
- La position basse.

Intimité en établissement : repenser les pratiques, respecter les personnes



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 auprès de personnes âgées en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychothérapeute,
Consultante en gérontologie.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

Module 1 - Sexualité et vieillissement

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

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 Ehpad.
- 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 démence.
- 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 couple en Ehpad.
- Le vécu et le positionnement difficile des familles.
- Des initiatives plus spécifiques à l'étranger : l'assistant sexuel.

Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs



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

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

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



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Développer des outils et des pratiques spécifiques adaptés 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 établissement.

Module 1 - Les soins palliatifs et la fin de vie

- Définition, cadre législatif.
- Hiérarchie des avis, les différentes structures de soins palliatifs.
- Le rôle des soignants et l'interdisciplinarité.
- Différencier éthique et morale, l'alliance thérapeutique.
- 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 communication verbale, non verbale, para-verbale.
- 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 établissement.
- L'humour. Dans quel cadre l'utiliser ?
- Différentes manières de prendre soin de soi.

Le soin comme présence : gestes et attention de fin de vie



Objectifs pédagogiques

- Approfondir la posture de présence dans les soins d'accompagnement.
- Expérimenter des gestes simples et bienfaisants (toucher, massage, mobilisation douce).
- Développer une pratique du soin centrée sur la douceur, l'écoute et la relation.
- Favoriser le confort corporel et émotionnel des personnes en fin de vie.



Public

Tout professionnel accompagnant (soignants et non soignants).
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychothérapeute, formatrice professionnelle d'adultes.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

Renforcer ses compétences dans l'accompagnement de fin de vie, en mettant l'accent sur les gestes et soins favorisant le confort et le bien-être des résidents, dans une approche respectueuse et apaisante.

Module 1 - Le soin comme présence : toucher et relation

- Apports sensibles : le toucher dans le soin, le « toucher juste ».
- Exercices en binôme : toucher de relation, toucher enveloppant des mains et des bras.
- Écoute corporelle et posture de présence.

Module 2 - Gestes de confort : soulager par le toucher

- Pratiques simples : massage des mains, des pieds, du visage.
- Mobilisations douces, bercements, enveloppements.
- Temps d'échange : quand et comment les proposer auprès d'un résident.

Module 3 - Le lit comme cocon : installation et postures de confort

- Installation au lit : confort, respect de l'intimité, détente corporelle.
- Mobilisation douce sans effort : gestes simples et sécurisants.
- Postures de relâchement et petits aménagements bienfaisants.

Module 4 - Petites attentions, grands effets : les soins du coeur

- Gestes subtils du quotidien : une main posée, un mot doux, une musique, une senteur.
- Créer une ambiance paisible autour de la personne en fin de vie.
- Atelier collectif : « Boîte à gestes doux et idées d'attentions ».

Deuil blanc et maladie d'Alzheimer : comment accompagner les proches ?



Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de deuil blanc et ses spécificités.
- Savoir accompagner les proches dans le cadre d'un deuil blanc.
- Développer des compétences de communication et relationnelles adaptées.
- Réfléchir aux enjeux éthiques liés au deuil blanc.
- Apprendre à identifier et gérer ses propres émotions face au deuil blanc.



Public

Tout professionnel accompagnant (soignants et non soignants).
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue spécialisé en gériatrie.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

Comprendre le vécu des proches confrontés aux changements profonds causés par la maladie d'Alzheimer, outiller les soignants pour mieux accompagner cette forme de deuil invisible.

Module 1 - Comprendre le deuil blanc

- Définition et spécificités : définition, une succession de pertes, un deuil qui n'est pas reconnu, une solitude intense.
- Différences avec le deuil "classique" et le deuil anticipé : une chronologie différente, une préparation possible, un deuil avant la mort.

Module 2 - Jeux éthiques et posture professionnelle

- Définition de l'éthique.
- Différence en éthique, morale, déontologie, droit.
- Les 4 principes éthiques médicale.
- Le consentement chez la personne atteinte de troubles cognitifs.
- Le soignant, entre le résident et les proches, quelle posture adopter ?

Module 3 - Accompagner le deuil blanc

- Technique de communication empathique : différence empathie vs sympathie, la reformulation.
- Gestion des émotions du proche aidant : accueillir l'émotion exprimée par le proche aidant, ne pas diminuer l'intensité qu'il exprime, nommer, normaliser et valider l'émotion exprimée.
- Proposer des ressources : "Café mémoire" (France Alzheimer, "Café aidants" (Association Française des Aidants)...

Module 4 - Se préserver pour mieux accompagner

- Auto-évaluation émotionnelle.
- Exercices de gestion du stress et de protection émotionnelle.

Accompagner la dimension existentielle dans le prendre soin



Objectifs pédagogiques

- Explorer les représentations culturelles et personnelles de la mort, du deuil et de la vulnérabilité.
- Identifier les manifestations de la dimension existentielle dans le soin (souffrance mais aussi plaisir).
- Réfléchir à sa posture professionnelle face à la dimension existentielle.
- Développer des compétences relationnelles pour accompagner les besoins de sens, de reconnaissance et de lien.
- Intégrer une approche humaniste, symbolique et incarnée dans la pratique du soin.



Public

Professionnels du soin, de l'accompagnement impliqués dans une relation d'aide.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue spécialisé en gérontologie
Psychologue, consultante spécialisée en soins palliatifs et fin de vie.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

Explorer la dimension existentielle dans le soin pour mieux accompagner la souffrance morale, la fin de vie et le deuil. Reconnaître ce qui, bien que souvent invisible, influence profondément la relation de soin pour les patients, leurs proches et les soignants.

Module 1 - Socio-anthropologie du rapport à la mort

- Évolution historique et culturelle des représentations de la mort et du mourir.
- Le rôle des rituels : entre cadre collectif et besoin personnel.
- Le processus de deuil : aspects sociaux, psychiques et existentiels.
- La mort comme miroir de la vie : que révèle-t-elle de nos priorités et de nos limites ?

Module 2 - La dimension existentielle dans l'accompagnement

- De la souffrance existentielle (angoisse, perte de sens) à une reconnaissance de l'humain en quête.
- La quête de sens : comprendre les attentes profondes des personnes vulnérables.
- Le besoin de reconnaissance, de lien, de transmission.
- L'importance du récit de vie comme outil d'accompagnement.
- Le corps relationnel : la notion de plaisir ; être présent par le geste, le regard, le silence.
- Les « petits riens » du soin : comment les gestes simples peuvent avoir une portée symbolique et existentielle.
- Le lien à l'autre : au cœur du "prendre soin" dans une approche relationnelle, créative et éthique.

Module 3 - La place des proches et le rôle des soignants

- Intégrer les proches dans l'accompagnement : leurs ressources, leurs vulnérabilités.
- Le rôle du soignant : présence, écoute, repères éthiques et limites.
- Posture professionnelle face à la détresse existentielle : entre engagement et protection de soi.

Module 4 - Travail sur les représentations (en transversalité des autres modules)

- Exploration des représentations individuelles (rapport à la mort, au corps, à la vulnérabilité).
- Mise en lumière des représentations collectives (culture du soin, tabous, attentes implicites).
- Ateliers d'échange, d'écriture ou de réflexion partagée pour déconstruire les stéréotypes et enrichir la pratique.

Comprendre et soutenir les aidants



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 et 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 de la personne âgée.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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 : loi ASV 2015, loi 2019, décrets 2020, loi 2023, CASF.
- Le représentant légal (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, charte 2023.

Module 3 - La souffrance des aidants

- Les problématiques rencontrées par l'aidant : la culpabilité, la charge 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

- Recommandations de la HAS et 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 ; l'exemple de Ma Boussole aidants.

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



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 intervenant 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.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Formation en Intra

1 jour, 7 heures.

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 rupture de suivi médical.

Module 1 - Définir et repérer le syndrome de Diogène

- Référence historique et évolution de la définition du syndrome de Diogène.
- Les facteurs de risque et les profils enclins au syndrome.
- Le repérage et la classification du syndrome de Diogène selon les docteurs L.Hugonot et J.C.Monfort.
- Les pistes à questionner dans le syndrome de Diogène.
- Les différents symptômes somatiques du syndrome.
- Les pathologies psychiatriques associées.

Module 2 - L'approche éthique et juridique

- Absence de demande et dimension éthique.
- Liberté individuelle et consentement libre et éclairé.
- Les exceptions de dérogation au refus de prise en charge.
- La place, le rôle et l'accompagnement de la famille.
- Le signalement et les mesures de protection juridique.

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

- Pourquoi évaluer, quand et comment ?
- L'alliance avec le « porteur de panier » (interlocuteur du signalement et référent entre le dedans et le dehors).
- L'évaluation des risques pour la santé de la personne et pour l'environnement.
- Le maintien dans le logement et le désencombrement.
- L'exclusion du logement et la préparation d'une éventuelle entrée en établissement.
- Les différentes mesures d'accompagnement social.

Module 4 - La nécessité de travailler ensemble

- Travailler avec les différents acteurs concernés (décret du 20 juillet 2016) : les acteurs et leurs missions.
- La nécessaire concertation et coordination.

Module 5 - Adapter sa posture relationnelle

- La symbolique du domicile.
- La création du lien de confiance avec la personne et la nécessaire médiation.
- L'implication de la personne et la recherche de son adhésion. Le besoin de sécurité dans la prise en charge.
- Respecter la temporalité de la personne.
- Développer une communication positive pour initier la libération de la parole.

Mise en œuvre du projet d'accompagnement



Objectifs pédagogiques

- Clarifier le concept de projet d'accompagnement dans le parcours de santé des personnes en perte d'autonomie.
- Connaître le cadre réglementaire et intégrer les attendus du référentiel qualité de la HAS dans la démarche projet d'accompagnement.
- Penser l'organisation nécessaire à la mise en place d'une démarche projet d'accompagnement.
- Acquérir une démarche méthodologique de coconstruction du projet d'accompagnement.



Public

L'ensemble des personnels paramédicaux et médicaux des ESSMS travaillant auprès des personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue,
Cadre de santé.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

La formation pourra être assortie d'un diagnostic préalable et/ou aménagée dans sa durée ainsi que dans ses modalités, pour une mise en œuvre opérationnelle dans l'établissement (cf page 5).

Mener un projet d'accompagnement en ESSMS, individualiser la prise en soin au quotidien en tenant compte des besoins de la personne âgée, de ses attentes et de ses capacités d'autonomie.

Module 1 - Le projet d'accompagnement (PA), une obligation légale et réglementaire

- Connaître les définitions et le cadre réglementaire.
- Les outils institutionnels au bénéfice des usagers.
- L'approche éthique du PA, dans la bientraitance.
- De la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 au décret n°2004-1274 du 26 novembre 2004.
- Le PA dans l'évaluation de la qualité des ESSMS.
- Le référentiel d'évaluation de la qualité des ESSMS de la HAS du 8 mars 2022 : les attendus, les objectifs du PA.
- Les éléments d'évaluation retenus par la HAS.

Module 2 - L'implémentation d'une dynamique de projet d'accompagnement dans l'établissement

- Le processus de la démarche du PA.
- État des lieux de l'organisation relative à la mise en œuvre du PA dans son établissement.
- Formaliser l'organisation de la démarche PA : définir le pilotage, identifier les différents acteurs et missions (groupe de pilotage, référent, coordonnateur...), organiser des temps et espaces de travail avec l'usager et en interdisciplinarité, prévoir les modalités de coordination et de partage d'informations sécurisé, organiser la communication autour du projet en interne et en externe, définir les indicateurs de suivi.

Module 3 - La coconstruction du projet d'accompagnement

- Recueillir les données de la demande d'hébergement à l'accueil en établissement : motif de prise en soins, prise de connaissance des attentes respectives (usager, entourage), l'entretien d'évaluation multidimensionnelle.
- Identifier les participants à la coconstruction du PA (proche aidant, personne de confiance, représentant légal).
- Analyse des éléments recueillis et production d'une synthèse avec plan thématique retenu pour le PA.
- L'entretien de coconstruction.
- Formalisation des thématiques retenues avec la personne et rédaction des objectifs et des propositions d'actions.
- La mise en œuvre du PA : présentation, recherche des moyens, définition des délais, suivi du projet.
- La coévaluation du PA (usager et professionnels).

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



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 de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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 : 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'usager 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 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.

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



Objectifs pédagogiques

- Connaître les fondamentaux et cibler les situations de maltraitance 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 moyens de prévention et les procédures internes et externes de prise en charge des maltraitements.
- Développer la culture de la bientraitance.
- Coconstruire une démarche positive de bientraitance et un questionnement individuel et collectif.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue,
Consultante en bientraitance.



Durée en Intra

4 jours, 28 heures.

La formation pourra être assortie d'un diagnostic préalable et/ou aménagée dans sa durée ainsi que dans ses modalités, pour une mise en œuvre opérationnelle dans l'établissement (cf page 5).

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.

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

- Mieux connaître les parties prenantes, 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.
- Maltraitements, 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 et la prévention 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 (guide HAS 2024).
- Agir en concertation et collaboration.

Module 3 - Bientraiter au quotidien individuellement et collectivement

- Développer les postures professionnelles bientraitantes pour prévenir les maltraitements.
- Les prérequis institutionnels.
- C'est quoi bientraiter au quotidien ?
- Être un professionnel bientraitant, une équipe bientraitante.
- Promouvoir la bientraitance par et pour les professionnels.
- Se positionner au cœur de la bientraitance.
- Intégrer et cultiver la réflexion éthique.
- Quel projet bientraitance pour demain porté par tous ?

Devenir référent bientraitance



Objectifs pédagogiques

- Identifier les compétences et les moyens pour exercer le rôle de référent.
- 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 son déploiement.
- Favoriser la réflexion des professionnels sur l'amélioration des pratiques.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance.



Durée en Intra

5 jours, 35 heures
(dont un jour à distance en option).



Modalités en Inter

6 jours, 42 heures.

Sessions à Bordeaux

Coût : 1 550 €

2025

17,18 sept - 5,6 nov - 4,5 déc

2026

sept - nov - déc

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.

Module 1 - Connaître, comprendre et repérer en tant que référent bientraitance

Compétences : 1- Connaître les fondamentaux, 2- Être en capacité de cibler les différentes situations de maltraitance et les actions favorisant la bientraitance, 3- Savoir repérer les facteurs de risque de la maltraitance

- Les personnes en situation de vulnérabilité.
- 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.
- La multiplicité et complexité des facteurs de risque.
- Les outils de gestion et de prévention des risques.

Module 2 - Agir, promouvoir et accompagner en tant que référent bientraitance

Compétences : 4- Savoir réagir face aux situations indésirables au nom de la bientraitance, 5- Connaître son rôle de référent et détenir les bonnes clés pour promouvoir une culture de la bientraitance, 6- Accompagner les équipes dans son déploiement

- Le cadre légal et réglementaire.
- L'attention portée aux signaux d'alerte. Parler ou se taire ?
- Les procédures internes à la structure.
- Agir en concertation et collaboration.
- Les missions et les compétences attendues du référent.
- Qu'est-ce qu'être un référent ? La boîte à outils du référent.
- Contribuer et aider à l'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Détenir les clés de la bientraitance en tant que référent.

Module 3 - Bilan et retour d'expérience

- Retour en résumé sur les compétences 1 à 6.
- Temps d'arrêt sur la mise en œuvre des plans d'actions individuels : les actions mises en place, les résultats, les difficultés rencontrées, les nouveaux besoins recensés.
- Parfaire la boîte à outils du référent bientraitance, et la communication sur et par le référent bientraitance.

Les droits des usagers : comment les respecter et les promouvoir ?



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 des personnes vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Juriste en droit médical et santé publique.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

Module 1 - Approche réglementaire et éthique des droits des usagers

- Droit, droits fondamentaux, liberté, sécurité, citoyenneté, responsabilité.
- Les acteurs concernés : les usagers au coeur des soins, les professionnels, les familles.
- 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.
- 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

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.

Les droits impérieux innervant tous les autres droits dans l'accompagnement et le soin :

- Le droit à la bientraitance (et à la non-maltraitance).
- Le droit au respect de la dignité, de l'intimité, de la vie privée.
- Le droit à la protection juridique.
- Le droit de faire valoir et défendre ses droits.

Les droits incontournables dans l'accompagnement et le soin :

- Le droit à l'information, au consentement et au refus.
- Le droit à la confidentialité.
- Le droit de ne pas souffrir et le droit à la santé.

La création d'une charte des droits et libertés des usagers.



Objectifs pédagogiques

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



Public

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



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue.



Durée conseillée en Intra

3 jours, 21 heures.

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.

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, de proche et d'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 établissement.
- 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 bientraitante

- 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 et des conditions de travail



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.
- Prévenir les conflits relationnels.
- Favoriser des relations interpersonnelles constructives et équilibrées.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue, Consultante en communication, management et QVCT.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

Module 1 - Bien communiquer pour gagner en efficience

Identifier les règles et rouages de la communication

- Connaître les composantes de la communication.
- Intégrer les dimensions de la communication.
- Détailler ce que nous communiquons.
- Faire un feedback circonstancié.

Tenir compte des enjeux de la communication

- Être conscient de la diversité des enjeux.
- Doser son énergie selon les zones d'influence.
- Mettre en commun les bonnes pratiques concernant la communication interprofessionnelle.
- Faire le lien entre la communication et la QVCT.

Anticiper les perturbateurs dans la communication

- Déjouer les obstacles dans la forme du message.
- Créer les bonnes conditions de l'échange.
- Réduire l'impact des filtres d'interprétation générateurs de tensions.
- Faire face aux mécanismes de défense à l'œuvre pour fluidifier la communication.

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

Améliorer son entrée en relation

- Affiner son écoute selon les 6 attitudes de Porter.
- Pratiquer l'écoute active selon Carl Rogers.
- Choisir l'Etat du Moi adapté au contexte (analyse transactionnelle).

Développer son intelligence émotionnelle

- Identifier et accueillir la source des désaccords pour chercher une issue.
- Exprimer émotions et besoins pour faire une demande claire et distanciée (DESC).
- Sortir des jeux psychologiques.

Adapter sa communication au profil de son interlocuteur

- Identifier 4 profils comportementaux.
- Se positionner selon 2 axes pour conscientiser ses propres réflexes dans l'interaction.
- Adapter sa communication aux autres profils pour réduire les tensions.

Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance



Objectifs pédagogiques

- Savoir ajuster son style de management aux personnes et situations rencontrées.
- Développer ses aptitudes en management d'équipe et ses compétences vers plus de bientraitance.
- Acquérir les clés et outils d'un management efficient et bienveillant.
- Optimiser la satisfaction de ses collaborateurs et leur qualité de vie au travail.



Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées en établissement.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance, communication, management et QVCT.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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.

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.
- L'art d'adapter sa communication et son management : management situationnel et intergénérationnel.

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 coconstruction et le codéveloppement (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.

Manager avec l'éthique : un pari gagnant



Objectifs pédagogiques

- Comprendre le concept d'éthique et le lien avec la bientraitance.
- Progresser dans sa posture managériale grâce à l'éthique.
- Favoriser la mise en place opérationnelle de la réflexion éthique pour appréhender et traiter les situations complexes.
- Mobiliser l'éthique pour potentialiser le travail en équipe et le bien-être au travail (QVCT).



Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue, Consultante en bientraitance, communication, management et QVCT.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

Module 1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

Vers une démarche éthique

- La différence entre éthique, morale et déontologie.
- Les grands principes éthiques.
- En quoi consiste l'éthique dans l'accompagnement et le soin des personnes vulnérables ?
- La définition de l'éthique par la HAS (recommandations 2024).
- 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 fondamentaux de la fonction managériale.
- 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 (écoute et CNV).
- Potentialiser la dynamique collective au nom de l'éthique.
- Les ingrédients pour que le travail en équipe marche.
- Les leviers pour réinventer le management.
- L'éthique pour prendre soin des équipes.

Mobiliser des outils d'aide à la réflexion éthique

- 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.
- Les outils de référence et la mise en oeuvre opérationnelle.
- Traiter une question éthique particulière : expérimentation d'un cas concret.
- Définir le process, mettre en oeuvre une réflexion éthique.



Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes phases d'un processus de changement et leur impact sur les personnes.
- Créer les conditions pour aider son équipe à mieux s'adapter.
- Appliquer des méthodes et outils du changement.
- Développer l'engagement individuel et la coopération.
- Anticiper les freins et développer ses forces et celles de l'équipe.



Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées en établissement.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance, communication, management et QVCT, Coach



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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.

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'établissement.
- Identifier les étapes d'un cycle de changement.

Appréhender la multi-dimensionnalité du changement

- Distinguer les sous-systèmes impactés par les changements et leur systémie.
- 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 pour exprimer des demandes.
- 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'établissement pour dépasser les réticences.

Soutenir la dynamique collective de changement

- Coconstruire 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



Objectifs pédagogiques

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



Public

Tout cadre en charge d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance, communication, management et QVCT, Coach



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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.

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.

Prendre du recul pour communiquer et s'appuyer sur des faits pour valoriser

- Accueillir les émotions et répondre aux besoins fondamentaux de l'équipe.
- Reconnaître la complexité des émotions.
- Favoriser le développement des membres de l'équipe et du collectif.

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 (D. 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.
- Définir les rôles de chacun.
- Poser des objectifs clairs avec indicateurs.

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

- Utiliser des cartes comme base de réflexion individuelle.
- Découvrir et utiliser des processus de brainstorming collectifs.

La démarche participative : vers un nouveau management

Une formation construite en collaboration avec



AQuaVieS

Association pour la Qualité de Vie
des Professionnels de Santé

Appréhender le management en établissement par un modèle d'organisation s'appuyant sur l'intelligence collective et la communication entre professionnels.

Objectifs pédagogiques

- Connaître les déterminants de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et leur impact sur la prévention de l'épuisement au travail et la qualité des soins.
- Identifier les causes de souffrance au travail et les stratégies pour les prévenir.
- Maîtriser les principes et outils de la démarche participative.
- Asseoir sa posture managériale en développant un leadership participatif, bienveillant et transformationnel.
- Développer ses compétences en management participatif pour favoriser l'engagement, la motivation et la fidélisation des équipes.
- Savoir instaurer des espaces et des temps d'échange entre professionnels.
- Renforcer l'intelligence collective pour construire une dynamique positive durable et créer un sentiment d'appartenance.

Public

Professionnels en position de leadership au sein des établissements de soins.
Aucun prérequis.

Intervenant.e pressenti.e

Membres formés de l'Association AQUAVIES.

Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Module 1 - Introduction à la démarche participative et à la QVCT

- Analyse du cercle vertueux entre QVCT et qualité du soin et de l'accompagnement.
- Appui sur les moyens d'adapter la formation au travail réel.
- Contexte, enjeux et bénéfices pour les établissements.
- Analyse des causes de souffrance au travail : identification, prévention, stratégies.
- Principes du management participatif : styles de leadership, communication efficace, et prise de décision collaborative.
- Ateliers : outils d'intelligence collective pour résoudre des problèmes concrets et améliorer la cohésion d'équipe.

Module 2 - Approfondissement de la démarche participative

- Approfondissement des outils et techniques de la démarche participative : méthodes avancées pour engager et motiver les équipes.
- Gestion des tensions et conflits : techniques de médiation et de construction de consensus.
- Développement de plans d'action personnalisés : pour l'implémentation de la démarche participative dans son contexte professionnel.
- Bilan des apprentissages, échanges sur les plans d'action, et mise en perspective des prochaines étapes.

Comprendre et prévenir les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement



Objectifs pédagogiques

- Connaître les notions relatives aux risques psychosociaux.
- Savoir identifier les facteurs de risques psychosociaux.
- Développer sa vigilance et savoir alerter.
- S'outiller individuellement et collectivement pour adopter des pratiques de régulation et de prévention des risques psychosociaux.
- Optimiser sa qualité de vie au travail.



Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes en situation de vulnérabilité.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en gérontologie, bientraitance, communication, management et QVCT, Coach



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Comprendre les RPS, apprendre à en repérer les causes, savoir comment agir et prévenir les RPS dans les domaines du soin pour optimiser l'accompagnement et le prendre soin auprès des personnes en situation de vulnérabilité.

Module 1 - Comprendre et repérer les risques psychosociaux

Découvrir les fondamentaux : de quoi parle-t-on ?

- L'intégration des notions capitales dans les pratiques professionnelles.
- Définition des RPS et de la QVCT.
- Qu'entend-on par souffrance et/ou bien-être au travail ?
- Les RPS : problème individuel ou collectif ?
- La dimension subjective et systémique.

Identifier les causes des RPS : pourquoi cela est-il arrivé ?

- La multiplicité des causes d'origine professionnelle des RPS.
- Les 6 grandes catégories des facteurs de RPS.
- Signaux d'alerte, ma réaction face au risque et au danger.
- Le stress au travail : allié ou ennemi ?
- Les terrains du stress et des violences dans le soin.
- Défis mettant à l'épreuve les individus, les équipes et l'institution.

Module 2 - Agir et prévenir les risques psychosociaux

Agir face au RPS : comment en sortir ou éviter que cela ne se reproduise ?

- Les conséquences sérieuses des RPS.
- Focus sur l'épuisement professionnel (Burn-out).
- Mobiliser les ressources adéquates face aux RPS.
- Identifier les facteurs de régulation, identifier ses propres ressources, mobiliser les dispositifs d'aide.

Prévenir collectivement et durablement les RPS : comment éviter que les risques se réalisent et impactent la santé ?

- Un engagement du collectif.
- Le lanceur d'alerte en matière de RPS.
- Les facteurs de prévention et de protection.
- Objectif bien-être / santé au travail.
- Mes clés et celles de l'équipe pour le bien-être au travail.
- Plan d'actions "Bien-être au travail pour demain".

Manager les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les risques psychosociaux et leur impact sur le fonctionnement des équipes et de l'établissement.
- Savoir repérer les facteurs de risques psychosociaux.
- Déployer ses compétences managériales dans la prévention des risques psychosociaux.
- Savoir intervenir face à une situation sensible.
- Optimiser la satisfaction de ses collaborateurs et leur qualité de vie au travail.



Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en gérontologie, bientraitance, communication, management et QVCT, Coach



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Comprendre les RPS et leurs causes. Etre outillé pour agir et prévenir les RPS dans le soin et l'accompagnement pour mieux manager, optimiser l'encadrement des équipes mais aussi pour gagner en bien-être et en qualité de vie au travail.

Module 1 - Manager en développant la compréhension et le repérage des risques psychosociaux

Maîtriser les fondamentaux en matière de RPS

- Avoir un langage commun et partagé sur le sujet des RPS.
- Clarifier les définitions et bousculer les perceptions et les idées reçues sur les RPS, la QVCT, le bien-être au travail...
- Le cadre légal des RPS ; l'obligation réglementaire d'évaluer et prévenir les RPS.
- L'approche managériale des RPS, l'art de communiquer.

Repérer les facteurs de risques psychosociaux

- L'origine professionnelle des RPS.
- Le référentiel GOLLAC pour cibler les facteurs de RPS.
- Appréhender les comportements humains face aux risques.
- Manager les facteurs de stress et de violences au travail.
- Renforcer sa posture d'observateur des comportements des dynamiques collectives et des signaux d'alerte.
- Mieux comprendre le stress au travail et sa dynamique.
- Mieux cerner les violences en milieu de travail (internes, externes) ; focus sur le harcèlement (cadre législatif, situations concrètes, clés d'intervention).

Module 2 - Manager en progressant dans l'action et la prévention des risques psychosociaux

Intervenir face au RPS dans son équipe

- Les conséquences sérieuses des RPS.
- Réguler les conséquences des RPS en maintenant une dynamique de travail, mobiliser des relais de prévention.
- Les trois niveaux d'actions (prévenir, réduire, guérir).
- Supprimer les risques présents dans l'organisation.
- Outiller les équipes contre les différents risques.

Déployer une culture de prévention des RPS

- Les 9 leviers managériaux en matière de RPS.
- Faire face aux résistances.
- Déployer l'analyse systémique et pluridisciplinaire.
- Mettre en place une démarche de prévention continue.
- Miser sur la santé au travail.
- Les composantes du bien-être au travail.
- La boîte à outils de prévention des RPS.

Génération en connexion : transformer nos différences en force collective



Objectifs pédagogiques

- Mieux comprendre les différences de perception, de rythme, de communication et de valeurs entre les générations et cultures professionnelles.
- Identifier les sources de tension et de malentendu dans les relations interprofessionnelles.
- Prendre conscience de ses propres schémas de fonctionnement et de ceux des autres.
- Développer des stratégies de coopération et des outils de communication adaptés aux contextes interculturels et intergénérationnels.
- Construire une dynamique de travail basée sur la reconnaissance, la complémentarité et l'engagement collectif.



Public

Équipes pluridisciplinaires, encadrants ou en situation de coordination d'équipe dans le secteur médico-social et hospitalier.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Coach en transition professionnelle et QVCT, Consultante en management.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Identifier les différences de fonctionnement liées aux générations, aux cultures professionnelles et aux parcours individuels, analyser et proposer des ajustements managériaux, relationnels ou organisationnels pour favoriser la cohésion d'équipe.

Module 1 - Comprendre et décoder les fonctionnements culturels et générationnels

Culture et perception au travail

- Qui suis-je ? Qui sont les autres ? : identifier les différences de fonctionnement / de cadre de référence.
- Ma culture pro, tes codes, nos perceptions : différences de rythme, d'outils, d'autorité, d'autonomie.
- Les sphères culturelles d'influence (la culture nationale, territoriale, institutionnelle, professionnelle /métier) et individuelle) : comment nos expériences de vie influencent notre manière d'agir, de communiquer et de collaborer ?

Génération et évolution du travail

- La valeur travail dans le panorama des générations au travail : Baby-boomers, X, Y, Z...
- Les mutations du travail dans les établissements de santé : focus sur les Ehpad : attentes, ruptures, rôle du sens, autorité, conditions de travail.
- Management : de l'autorité à l'accompagnement
Comment les pratiques managériales doivent s'adapter aux nouvelles générations ?

Module 2 - Gérer les tensions, construire la coopération

Conflits et malentendus intergénérationnels

- Les vrais faux conflits intergénérationnels.
- Les 5 niveaux du diagnostic relationnel : outil pour décoder les tensions (individu, relation, organisation, culture, énergie).
- Bénéfices du conflit : un levier d'innovation ? Comment transformer une tension en opportunité ?

Construire le pont intergénérationnel et interculturel

- Changer de lunettes : la notion de double écoute et la posture curieuse : reformulation, écoute de ce qui est dit et aussi de ce qui ne l'est pas, feedback intergénérationnel.
- Boîte à outils : coopérer en situation complexe
Médiation de conflit, ajustement des attentes (les bases de la Communication Non Violente).
- Et demain ? Quelles actions concrètes à mettre en place ?
Quels engagements sur le plan structurel / relationnel / individuel ?



Notre partenaire propose le Diplôme d'université

université
de BORDEAUX

Objectifs pédagogiques

- Former à l'accompagnement des personnes âgées à domicile ou en établissement en s'appuyant sur une approche pluridisciplinaire en psychogérontologie.
- Développer l'autonomie des professionnels face aux problématiques complexes du vieillissement.

Public

- Professionnels en activité dans le secteur de l'accompagnement des personnes âgées.
- Personnes en reconversion ayant une expérience ou un intérêt pour le domaine.
- Étudiants souhaitant s'orienter vers la psychogérontologie.

Conditions d'accès

- Bac + expérience en structure d'accueil ou d'intervention à domicile.
- Diplôme ou titre du secteur sanitaire et social.
- Licence de psychologie avec expérience (stage ou contrat).

Durée et organisation

200 heures (113 h en présentiel, 87 h en distanciel).

Tarifs

- Avec prise en charge : 3 000 €
- Sans prise en charge : 2 000 €
- Tarif réduit (sous conditions) : 700 €
- Frais d'inscription : 175 € (susceptibles d'évoluer)

Contenu synthétique des enseignements

Module 1 – Responsabilité et cadre professionnel

- Rôles et missions des acteurs de l'accompagnement.
- Éthique et déontologie (Loi Leonetti, maltraitance, bientraitance).
- Dispositifs d'accueil : hébergement, maintien à domicile, coordination.
- Analyse de pratiques.

Module 2 : Intervention auprès des personnes âgées

- Cadre social, juridique et politique de l'accompagnement.
- Approches non médicamenteuses : remédiation cognitive, Snoezelen, art thérapie...
- Psychogérontologie : neuropsychologie, psychopathologie, psychogériatrie.
- Pathologies du vieillissement et diagnostic différentiel.
- Communication, intimité et soins palliatifs.

Module optionnel

- Stage en milieu professionnel pour une mise en pratique des connaissances.

Responsables de la formation

- **Virginie Postal Le Dorse** : Professeure de psychologie et neuropsychologie
- **Éric Bauza** : Psychogérontologue, expert près la Cour d'Appel de Bordeaux

Calendrier

- **La prochaine session** aura lieu du 04/09/2025 au 27/02/2026.
- **Candidature en ligne** du 01/06/2025 - 04/07/2025 sur ecandidat-diplome-universitaire.u-bordeaux.fr

Contacts

- **Infos pratiques et financement** : formation.continuesh@u-bordeaux.fr | 05 57 57 31 88
- **Admission et emploi du temps** : d.u.psychologie@u-bordeaux.fr | 05 57 57 19 23

Comment réagir face à l'agressivité ?



Objectifs pédagogiques

- Identifier les formes d'agressivité externes 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 permettant de préserver ou de retrouver un climat social apaisé et sécurisant.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Infirmière, Psychologue,
Coach, Thérapeute.



Durée conseillée en Intra

3 jours, 21 heures.

Comprendre les conduites d'agressivité des personnes âgées et des familles et analyser le ressenti des acteurs afin de désamorcer les tensions.

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.
- Quel impact des troubles cognitifs ?
- Les aidants familiaux et professionnels.
- Une architecture adaptée ?
- Les sources de l'agressivité des personnes âgées 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'établissement 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.



Objectifs pédagogiques

- Identifier les différents types de conflits internes de l'équipe, en comprendre les causes et le sens.
- Conscientiser ses processus internes et savoir gérer son implication émotionnelle dans un conflit.
- Accroître ses capacités d'écoute et de communication.
- Acquérir des clés et méthodes originales de gestion positive et de prévention des conflits.
- Apprendre à transformer un conflit en opportunité.



Public

Tout professionnel (médical, paramédical, administratif, encadrement, direction...) travaillant auprès de personnes en situation de vulnérabilité.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance, communication, management et QVCT, Coach.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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, types et différents niveaux de 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

- Les différentes étapes d'un cycle de gestion des conflits.
- Du diagnostic de la nature du conflit à la recherche d'une solution "gagnante-gagnante".
- Mettre des mots sur les maux : écouter, comprendre...
- Rituel "d'urgence" à mobiliser : les 3 S (Stop, Source, Stratégie)
- 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 (Observation, Sentiments, Besoin, Demande) de la communication non violente.
- Favoriser l'intelligence émotionnelle au travail.
- La boîte à outils de gestion et de conflits en ESSMS.
- De l'importance de l'analyse, de la réflexion et de l'action en équipe - mobilisation des outils d'ESSMS (FEI et CREX).
- Les clés d'animation et de participation à une réunion.
- La transformation du conflit en opportunité.
- Coconstruire des stratégies collectives et institutionnelles au service d'une démarche qualité relationnelle globale.
- Le rôle crucial de la direction et de l'encadrement.
- Être acteur dans une équipe fédérée.
- Vivre en bonne intelligence dans un collectif de travail.

Appréhender et réguler son stress au quotidien



Objectifs pédagogiques

- Connaître les mécanismes du stress pour mieux l'apprivoiser.
- Savoir détecter les sources de stress et les causes du stress au travail.
- Acquérir des outils, des techniques et des stratégies pour réguler le stress et renforcer sa résistance individuelle au stress chronique.
- Prévenir la résurgence d'un stress intense.
- Déployer des actions collectives de prévention du stress au travail.
- Gagner en sérénité dans sa vie personnelle et professionnelle.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes en situation de vulnérabilité.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychologue, Consultante en communication, management et QVCT.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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.

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 l'utilisation 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 au service d'une communication non violente (CNV)



Objectifs pédagogiques

- Comprendre les émotions humaines et leur rôle dans tous les aspects de la vie.
- Arriver à une identification, une expression et une utilisation justes et adaptées de ses émotions afin de développer la proximité relationnelle et la coopération.
- Acquérir des clés pour accompagner les émotions vécues et exprimées.
- Optimiser sa communication en pratiquant la CNV et prévenir les situations conflictuelles.
- Déployer l'intelligence émotionnelle collective dans la structure.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Consultante en bientraitance, management et QVCT, Coach.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

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

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

- Qu'est-ce qu'une émotion ?
- Les 6 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.
- Les émotions au service de la communication humaine.
- 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 réaction habituels et les objectifs.
- Les enjeux de santé : les risques de l'absence d'expression et d'écoute émotionnelle ; les bénéfices indéniables de l'intelligence émotionnelle : santé, épanouissement.

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

- Mieux identifier, exprimer, réguler ses émotions.
- État des lieux des moyens individuels déployés.
- Passer d'un mode automatique à un mode adaptatif.
- Les 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.
- Le déploiement de l'intelligence émotionnelle au travail pour arriver à de la non violence.
- Les émotions au travail.
- Le partage émotionnel au travail.
- Le process OSBD (Observation, Sentiments, Besoin, Demande) de la Communication Non Violente (CNV) : les 4 étapes clés.
- Manager grâce à l'intelligence émotionnelle.
- Optimiser l'intelligence relationnelle.

Comment retrouver du sens et de l'optimisme au travail ?



Objectifs pédagogiques

- Cultiver un esprit optimiste : encourager une attitude positive et optimiste en dépit des défis et des obstacles.
- Renforcer la motivation en redonnant du sens à ses actions.
- Améliorer les relations interpersonnelles : découvrir comment l'optimisme et la communication bienveillante influent positivement sur les interactions avec les collègues et les bénéficiaires.
- Identifier et capitaliser sur les réussites : stimuler la reconnaissance des accomplissements individuels et collectifs pour renforcer la confiance et l'optimisme.
- Développer l'énergie et le bien-être : cultiver la capacité à retrouver énergie et bien-être dans le quotidien professionnel à travers des exercices corporels.



Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.
Aucun prérequis.



Intervenant.e pressenti.e

Psychothérapeute, Coach,
Formatrice professionnelle
d'adultes, Psychologue.



Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Appréhender un espace dédié à la réflexion, à l'apprentissage pratique et l'échange d'expérience, visant à revitaliser l'engagement et l'enthousiasme au sein de l'équipe.

Module 1 - Cultiver un esprit optimiste et redécouvrir le sens au travail

- Session interactive sur les bénéfices d'un état d'esprit optimiste au travail.
- Atelier pratique sur le développement de pensées positives et la gestion du stress.
- Expérimenter les éléments clés d'une communication bienveillante.
- Exercices pratiques de visualisation d'objectifs et création d'affirmation positives.
- Présentation des techniques de résilience face aux défis professionnels.
- Atelier de réflexion personnelle sur les valeurs et les motivations professionnelles.

Module 2 - Renforcer la motivation et le bien être

- Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour pouvoir changer de paradigme.
- L'émergence des compétences et des ressources de chacun et leur capitalisation.
- Atelier pratique sur l'établissement d'objectifs personnels et professionnels motivants.
- Exercices pratiques de relaxation et de gestion du stress, incluant des techniques de respiration et de visualisation.
- Initier un travail en intelligence collective impliquant pour alimenter la cohésion et la collaboration.
- Élaboration d'un plan d'action personnel pour maintenir le sens et l'optimisme au travail.

Le domicile au coeur du vieillissement

L'ARCG organise un colloque en partenariat avec l'université de Bordeaux avec le soutien de l'Oareil

Domicile, lieu de toutes les attentions liées au vieillissement : identité du chez-soi, politiques, territoires, solitude, accompagnement, aidants, professionnels, éthique... La référence pour tous les habitats : comme chez soi...

 **Jeudi 20 novembre 2025**

 **3 ter Place de la Victoire, Bordeaux
Amphi E**



Au programme

- Ouverture à deux voix : Alain Villez, président de l'ARCG
- Le chez-soi, le domicile : Jean-Jacques Amyot
- Le maintien à domicile en crise : Nathalie Manaut et Alain Villez
- Les limites de l'accompagnement : Isabelle Donnio
- Le domicile, un lieu sacré et un lieu de négociation permanente : Isabelle Dury avec l'intervention d'Eric Bauza
- Éthique du domicile : Dr Geneviève Pinganaud, CHU de Bordeaux

Qu'est ce que l'ARCG ?

Créé en 1991, l'ARCG est un réseau de consultants en gérontologie né à l'initiative de la Fondation de France et de l'UNIOPSS. Il accompagne les porteurs de projets innovants en s'appuyant sur une expertise de terrain et des valeurs fortes : regard positif sur le vieillissement, écoute des personnes concernées, respect des parcours de vie et priorité à la qualité de vie. Le réseau mène des travaux collectifs, publie régulièrement des analyses et organise des colloques pour partager ses réflexions.

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 aux stagiaires 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 :

1. 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.
2. 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.

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 approche de maintien ou de restauration des capacités des personnes âgées.
- ✓ Un accent mis sur la pratique entre pairs.

Les avis de nos stagiaires sur nos formations

Droit des usagers en Ehpad

- « Moment d'échanges et de partage, beaucoup d'outils pour nous aider au quotidien. Une formatrice très à l'écoute de nos besoins. »
Estelle

La communication dans le milieu professionnel

- « Formation rythmée, ludique avec une variété de supports. La formatrice est à l'écoute, la théorie est fluide et adaptée à nos questionnements. »
Gaëtan

Ajustement des connaissances et compétences AS en lien avec le nouveau référentiel métier

- « Formatrice très agréable et enrichissante, en lien avec son expérience professionnelle. Les points forts de la formation sont les échanges et les mises en pratique. »
Florence

Comprendre et soutenir les aidants d'une personne porteuse d'un handicap

- « Formateur très dynamique avec une approche qui avait du sens pour moi. »
Audrey

Les **chiffres clés** de l'Oareil depuis 2 ans



1 263

stagiaires



117

sessions
de formation



42

thèmes de
formation



98 %

de stagiaires
satisfaits

60

établissements
et services

12 189

heures de
formation

98 %

de sessions
en Intra

100 %

de commanditaires
satisfaits

Nos références depuis 2 ans

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

59 commanditaires recensés dans les régions suivantes :

Bourgogne-Franche-Comté
Centre-Val-de-Loire
Hauts-de-France
Île-de-France
Normandie
Nouvelle-Aquitaine
Occitanie
Pays de la Loire

Associations
CCAS (*Centre communal d'actions sociales*)
Centres gérontologiques
Centres hospitaliers
Ehpad
ESSMS (*Établissements et services sociaux et médico-sociaux*)
EAM/FAM (*Etablissement d'accueil médicalisé*)
GCSMS (*Groupeement de coopération sociale et médico-sociale*)
IMEP (*Institut médico-éducatif et professionnel*)
Réseaux d'aide et de soin à domicile
Réseaux d'Ehpad
Résidences autonomie
Services senior

Nos équipes

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, Alain Jagueneau, Rodolphe Karam, Michel Laforcade, Martine Lissart, Josiane Massé, Geneviève Platon, 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'Oareil est impliquée dans les réseaux :

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

L'équipe du service formation

Directrice : **Céline Carreau**

Responsable de formation : **Caline Oscaby**

tél. : 07 68 53 45 92

e-mail : responsable-formation@oareil.fr

Assistante administrative : **Mercédès Ruiz**

tél. : 05 56 79 96 41

e-mail : formation@oareil.fr

Graphiste : Meilean CHHAY



L'équipe pédagogique

Elle est constituée de professionnels du secteur sanitaire, social, médico-social et management : infirmière, médecin gériatre, cadre de santé, ancienne directrice d'établissement, (neuro)psychologue, psychothérapeute, psychomotricien, diététicienne, sexologue, consultante en bientraitance, coach manager, 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 établissement 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 gériatrique et notre capacité à comprendre les enjeux et les difficultés des professionnels œuvrant auprès des personnes âgées.

Nos principes pédagogiques

Des méthodes pédagogiques participatives qui favorisent l'inclusion, l'appropriation des connaissances et la liberté de parole.

Des formations 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.
- Permettre à chaque stagiaire d'être acteur, auteur et contributeur de la formation.
- Accueil et partage du vécu de chacun et analyse de cas concrets.
- Ateliers en petit/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.

Nos formateurs référents

Cyril Barriquault : Psychologue, psychothérapeute

Emilie Beaumier : Psychologue

Héloïse Berel : Psychologue

Lauriane Campserveux : Neuropsychologue

Anne-Line Chorlet : Psychologue

Gilles Delassasseigne : Psychologue

Irina Dobre : Coach et formatrice

Jean-Marc Gibert : Psychosociologue

Caroline Grout : Psychologue

Rachel Jungbluth : Infirmière, animatrice dépendance et handicaps

Pauline Le Glatin : Consultante en bientraitance, coach en communication et management, juriste en droit médical

Magali Le Rudulier : Psychologue

Carole Mairand : Directrice Ehpad, infirmière, formatrice en gériatrie

Christelle Martegoutes : Thérapeute psycho-corporel

Annick Pautot : Diététicienne

Fabienne Salles : Animatrice, musicothérapeute

Virginie Valières : Psychologue

Claire Vernerey : Coach manager



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.



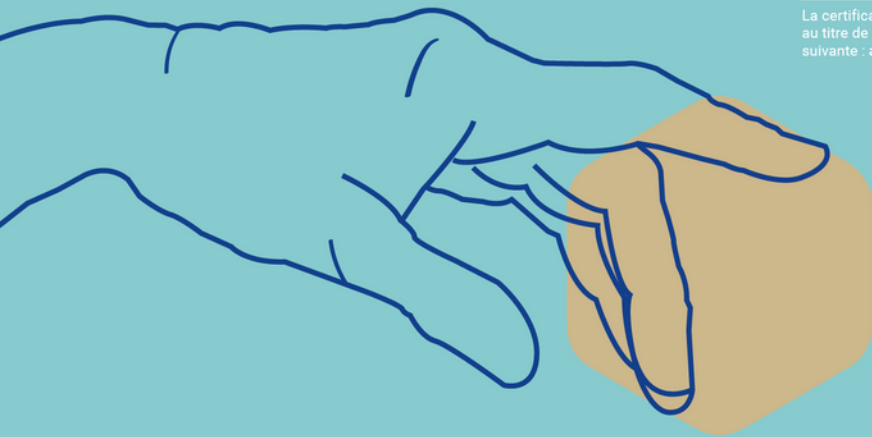
Les objectifs

- ✓ 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.

Les principes éthiques

- ➔ Neutralité et impartialité
- ➔ Libre choix des solutions
- ➔ Gestion des conflits d'intérêt
- ➔ Respect de la parole et de la dignité
- ➔ Confidentialité stricte des informations
- ➔ Utilisation des informations dans l'intérêt de la victime





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

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

L'Oareil, 50 ans au service des professionnels

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**



Retrouvez toutes les actualités de l'Oareil sur LinkedIn.