



50 ans  
d'accompagnement  
des parcours  
de vie et de soin  
des personnes  
âgées

# CATALOGUE DES FORMATIONS EN GÉRONTOLOGIE

2027



## Édito

Le métier d'accompagnant des parcours de soin et de vie des personnes âgées n'a jamais été aussi exigeant. Les personnes accueillies en établissement ou à domicile sont plus nombreuses, plus vulnérables, plus diverses. Chaque jour, les équipes font face, avec un engagement qui force le respect. Elles expriment un besoin de soutien qui ne faiblit pas.

C'est pour elles, et avec elles, que nous avons construit ce catalogue.

À l'Oareil, depuis 50 ans, nous avons fait un choix clair : former les professionnels aux dimensions humaines, éthiques et relationnelles de l'accompagnement de la personne âgée. Pas de techniques dénuées de sens, pas de savoirs déconnectés du terrain. Trois convictions structurent notre offre : la qualité du soin commence dans la qualité de la relation, celle-ci ne peut s'épanouir que dans un environnement professionnel bienveillant, et prendre soin des autres suppose d'apprendre à prendre soin de soi.

Nos formations sont des espaces vivants, ancrés dans le présentiel et dans l'intelligence collective, parce que certaines compétences ne s'acquièrent qu'en présence des autres, et que l'expérience des pairs est souvent le meilleur des enseignements. On en repart avec des outils, mais aussi avec du sens retrouvé, une posture affinée, un regard renouvelé sur son métier. Se former, dans les métiers du grand âge, c'est aussi se ressourcer.

Ce catalogue 2027 s'enrichit de nouvelles thématiques, nouveaux publics, nouvelles réalités, nouvelles postures à construire. Il reste fidèle à ce qui nous anime depuis le début : croire que derrière chaque geste professionnel, il y a une relation et que cette relation mérite d'être cultivée.

Bonne lecture et belle année de formation.



Jean-Luc Pellegrin  
Vice-président



Céline Carreau  
Directrice

## 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 mutualisées

Vous avez quelques 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 coorganiser 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

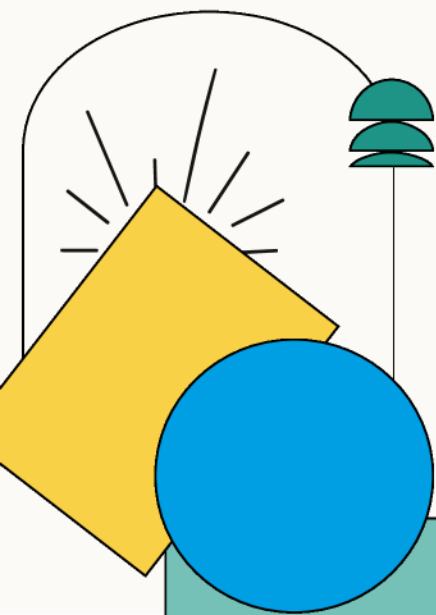
Vous souhaitez vous inscrire ou inscrire un ou plusieurs collaborateurs à une formation organisée en Inter dans nos locaux à Bordeaux (capacité : six à douze stagiaires), n'hésitez pas à nous en faire la demande.

### 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 établissements d'hébergement des personnes âgées, incluant les structures du secteur du handicap adulte vieillissant, et du domicile, 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 personnalisé 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. 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

## Placer la relation au cœur du soin

### Fondamentaux et posture professionnelle

Initiation à la gérontologie pour les personnels ASH <i>nouveau</i> .....	6
Ajustement des connaissances et compétences des AS avec le nouveau référentiel métier .....	7
Vieillesse, une approche globale et préventive de l'accompagnement .....	8
Travail de nuit en établissement .....	9

### Soins du corps et confort

Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage .....	10
Repérer, évaluer et traiter la douleur .....	11

### Nutrition et alimentation

Prévenir la dénutrition : apprendre par le jeu .....	12
Adapter les textures, préserver le plaisir de manger : une approche collaborative en Ehpad .....	13

### De l'animation à l'autonomie

Animer et innover avec les personnes âgées .....	15
La méthode Montessori adaptée .....	16
La méthode Montessori adaptée en soin hospitalier .....	17
Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée .....	17

### Accompagnement des pathologies

Les troubles du comportement : adapter ses pratiques .....	18
Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner .....	19
Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ? .....	20
Maladie de Parkinson : comprendre et accompagner au quotidien <i>nouveau</i> .....	21
Syndrome de Diogène : de la reconnaissance à l'accompagnement pluriprofessionnel .....	21

### Thérapies non médicamenteuses

Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen .....	22
Sensibilisation à l'hypnose thérapeutique : une approche non médicamenteuse au service des soins .....	23
Les thérapies non médicamenteuses : les fondamentaux .....	23

### Fin de vie

Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs .....	24
Le soin comme présence : gestes et attentions de fin de vie .....	25
Deuil blanc et maladie d'Alzheimer : comment accompagner les proches ? .....	25

### Vie relationnelle et affective

Intimité en établissement : repenser les pratiques, respecter les personnes .....	26
Comprendre et soutenir les aidants .....	27

### Vieillesse et handicap

Vieillesse et handicap, préparer l'avancée en âge <i>nouveau</i> .....	28
Accompagner le handicap en Ehpad <i>nouveau</i> .....	29

## Favoriser un environnement professionnel bientraitant

### Droits, dignité et singularité

Les droits des usagers : comment les respecter et les promouvoir ? .....	30
Mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement .....	31
Cultiver une démarche éthique dans la relation d'accompagnement et de soin .....	31

### Bienveillance et lutte contre les maltraitances

Prévenir les maltraitances et déployer la bienveillance dans l'accompagnement et le soin .....	32
Devenir référent bienveillance .....	33

### Familles, communication et collaboration

Collaborer avec les familles .....	34
La communication au cœur de la qualité de vie au travail .....	35

### Management et culture d'équipe

Manager son équipe : pour une culture systémique de la bienveillance .....	36
Manager avec l'éthique : un pari gagnant .....	37
Le travail d'équipe : développer la dynamique collective .....	38
Génération en connexion : transformer nos différences en force collective .....	39

## Prendre soin de soi

### Risques psychosociaux

Comprendre et prévenir les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement	40
Manager les risques psychosociaux dans les métiers du soin et de l'accompagnement .....	41

### Gestion des situations difficiles

Comment réagir face à l'agressivité ? .....	42
Vivre des conflits au travail .....	43

### Équilibre et ressources personnelles

Optimisme et sens : des ressources essentielles pour prendre soin .....	44
Pratiquer la communication non violente au travail <i>nouveau</i> .....	45

Nouveau

## Initiation à la gériatrie pour les personnels ASH



### Objectifs pédagogiques

- Identifier les manifestations du vieillissement normal et pathologique au quotidien.
- Repérer les signes d'alerte et adapter ses actions en conséquence.
- Soutenir les résidents dans les actes du quotidien en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- Développer une posture professionnelle bienveillante, respectueuse et sécurisante pour les résidents.



### Public

Agents de Service Hospitalier (ASH) ou équivalent, travaillant en établissement pour personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Formation et qualification des professionnels

Priorité ARS 2027

**Ancrer ses gestes et attitudes dans une compréhension solide du vieillissement, afin que chaque intervention, même non soignante, s'inscrive dans une démarche bienveillante et professionnelle.**

### Module 1 - Comprendre le vieillissement pour mieux accompagner au quotidien

- La place de l'ASH dans l'équipe et auprès des résidents.
- Vieillesse : que savoir pour bien accompagner ?
- Autonomie, dépendance et fragilité : comprendre pour adapter ses gestes.
- Repérer et alerter : dépression, risque suicidaire, dénutrition, chute, risque iatrogène.
- Soutenir les résidents dans les actes du quotidien.

### Module 2 - Reconnaître et adapter ses pratiques face aux résidents vulnérables

- Comprendre les maladies neuro-dégénératives pour adapter son comportement.
- Adapter sa communication et ses attitudes.
- Participer aux soins quotidiens et au traitement des situations difficiles.
- Les thérapies non médicamenteuses et la stimulation.
- Accompagner la fin de vie : ce que l'ASH doit savoir.
- La douleur chez la personne âgée.

### Module 3 - Adopter une posture professionnelle bienveillante

- Prévenir la maltraitance : droits des résidents et responsabilités de l'ASH.
- Contribuer au projet personnalisé du résident.
- Assurer des transmissions de qualité.
- Collaborer avec les familles.

# Ajustement des connaissances et compétences des AS 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.
- 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 et prérequis

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.



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Formation et qualification

Priorité ARS 2027

**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 et enjeux du référentiel de 2021 et de l'arrêté 2025

- 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 : 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

- Les 11 compétences face à 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

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

### Rappel des règles de bonnes pratiques selon la HAS

- Règles opératoires des différents actes, présentation et réajustement.
- Objectifs des actes réalisés et obstacles potentiels.
- Surveillance clinique en lien avec chaque acte.

### Pratique des nouveaux actes en situation simulée

- Acquisition des gestes et de la procédure.
- Le relationnel dans 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

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



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Recueil des besoins en prévention

Priorité ARS 2027

**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

- Explorer les représentations du vieillissement.
- Actualiser le cadre légal et éthique de l'accompagnement.
- Connaître les pertes liées et besoins spécifiques de la personne âgée dépendante : pertes liées au grand âge et besoins fondamentaux (pyramide de Maslow).

## Module 2 - Comprendre les fragilités et troubles du sujet âgé et les accompagner en équipe

- Les marqueurs de fragilité.
- L'observation clinique du sujet âgé.
- Les troubles gérontopsychiatriques.
- Les réponses dans une approche bio-psycho-sociale.
- Améliorer ses compétences relationnelles.

## Module 3 - Retour d'expérience et individualisation de l'accompagnement

- Échange autour des expériences d'accompagnement.
- Formaliser l'individualisation de l'accompagnement par la mise en place du projet personnalisé 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.

# Travail de nuit en établissement



## Objectifs pédagogiques

- Connaître la physiologie du sommeil afin de comprendre les besoins spécifiques et les modifications liés 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.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Continuité de l'accompagnement

**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.

## 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.

# 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.*



**Durée en Intra**  
**2 jours, 14 heures.**

**Mobiliser des ressources internes (personnelles) 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 - Apprentissage et mise en situations tactiles

- L'assise corporelle : appréhender l'écoute du corps et des sens, la respiration.
- Exercices : "Le guide et l'aveugle", prise de conscience de la juste distance, exercice de la météo intérieure...
- Les principales techniques et le déroulement d'une séance de toucher-massage.
- Exercices pratiques sur différentes parties du corps et leurs applications concrètes (séances avec les personnes âgées ou à défaut au sein du groupe).
- Adapter le toucher massage aux situations complexes.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Approches non médicamenteuses

# Repérer, évaluer et traiter la douleur



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les mécanismes 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.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Évaluation et prise en charge  
de la douleur

Priorité ARS 2027

**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

- Le cadre de référence : la politique de prise en charge de la douleur en France.
- Connaître les spécificités de la douleur : un phénomène complexe et multidimensionnel.

## Module 2 - Identifier et évaluer la douleur

- Savoir reconnaître la douleur.
- Les douleurs 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 capacités cognitives des personnes âgées.

## Module 3 - Les traitements et les démarches adaptés

### Les 3 volets de la prise en charge thérapeutique de la douleur

- La dimension organisationnelle de la prise en charge de la douleur : coordination des moyens humains et matériels et qualité relationnelle.
- Mettre en œuvre les thérapeutiques médicamenteuses : règles des prescriptions, types de douleur, bon usage et surveillance des traitements.
- Associer des prises en charge non médicamenteuses : TNM et autres approches.

# Prévenir la dénutrition : apprendre par le jeu



## 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.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Actions de prévention et promotion santé

Priorité ARS 2027

**Formation ludopédagogique pour repérer, comprendre et agir face à la dénutrition de la personne âgée en s'appuyant sur des situations concrètes et des ateliers immersifs.**

## Module 1 - Définir les besoins nutritionnels spécifiques des personnes âgées

- Les besoins du sujet âgé, la classification des aliments, l'organisation des repas, les aspects du vieillissement et le contexte de santé publique.

## Module 2 - Comprendre les risques et repérer les signes

- La dénutrition, la déshydratation, les troubles de déglutition, les critères diagnostiques de la HAS 2021, les outils de repérage.

### Atelier 1 - Mission diagnostic

Les participants reçoivent un dossier fictif : un résident en situation de dénutrition débutante.

En équipe, ils doivent, dans un temps imparti, en mobilisant les connaissances acquises : identifier les signaux d'alerte, mobiliser les bons outils d'évaluation, formuler une première hypothèse diagnostique et débriefer en consolidant les critères HAS.



## Module 3 - Adapter la prise en charge par la prestation hôtelière

- Le rapport du sujet âgé à l'alimentation, les menus, les textures, l'enrichissement, l'accompagnement aux repas.

## Module 4 - Organiser les modalités de la prise en charge

- Besoins spécifiques (régimes, habitudes culturelles, pratiques religieuses..), compléments nutritionnels oraux, apports hydriques, suivi de l'efficacité, coordination d'équipe.

## Module 5 - Situations particulières et recommandations de bonnes pratiques professionnelles

- Troubles de la déglutition, troubles du comportement alimentaires, troubles cognitifs, refus, fin de vie, pathologies longue durée...

## Atelier 2 - Chambre des erreurs : la prestation de restauration à adapter pour une personne âgée

Les participants observent une scène de restauration reconstituée dans laquelle des erreurs volontaires ont été introduites.

Répartis en équipes, ils disposent d'un temps limité pour :

- lister les erreurs
- analyser les cas cliniques
- argumenter leurs choix



### 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

Personnels soignant et de cuisine, agents de service hôtelier travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



**Durée en Intra**  
**1 jour, 7 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Prévention / qualité de vie

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

**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 (International Dysphagia Diet Standardisation Initiative).
- 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.
- Travailler ensemble autour du goût.
- Réalisation en équipe de menus adaptés.
- Dégustation critique : ressentis, retours, ajustements.

# Mise en lumière des formations de l'Oareil sur le site Bordeaux Santé Event

en partenariat avec le Collège des Sciences de la Santé de Bordeaux



Bordeaux  
**SANTÉ**  
EVENT



## Une nouvelle plateforme de visibilité et d'échange pour le secteur santé

Bordeaux Santé Event est proposé par le **Collège des Sciences de la Santé de Bordeaux**.

Il s'adresse aux **professionnels de santé, du domaine médical et paramédical** de médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie, kinésithérapie, soins infirmiers...

Qu'ils exercent en hôpitaux, en libéral ou dans des structures privées, ces acteurs de la santé peuvent se tenir informés via le site [bordeaux-sante-event.fr](http://bordeaux-sante-event.fr) de l'**actualité scientifique, professionnelle, sociétale et de recherche** provenant du Collège des Sciences de la Santé de Bordeaux.

On y retrouve des **articles écrits par des professionnels de santé pour des professionnels de santé, des formations mais aussi des évènements, conférences, colloques** organisés ou relayés par le Collège des Sciences de la Santé de Bordeaux.

C'est également un espace dédié aux **offres d'emplois et de stages** du secteur.



### Objectifs

- Informer les professionnels de santé
- Diffuser du contenu expert
- Relayer des formations et événements
- Faciliter l'insertion professionnelle

# Animer et innover avec les personnes âgées



## 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

Personnel d'animation et tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Participation aux instances collectives et activités

**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

- Définition, origines et objectifs de l'animation.
- Comprendre les enjeux de l'animation en gérontologie.
- L'approche relationnelle, environnementale, récréative, sociale, sensorielle, motrice, artistique et de stimulation.
- Intégrer les nouvelles dynamiques : projets intergénérationnels, le numérique 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

- Concevoir et structurer une activité ou un projet d'animation (objectifs, étapes, fiche de séance).
- Articuler l'accompagnement individuel et la dynamique collective.
- Impliquer l'équipe pour faciliter la mise en œuvre du projet.
- Mobiliser les partenaires du territoire.
- Adapter sa posture professionnelle.
- Construire, évaluer et ajuster un programme d'activités dans une logique d'amélioration continue.

# 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.
- Repérer les capacités préservées des personnes comme des ressources à stimuler pour maintenir leur autonomie.
- Remettre la personne au cœur de l'action, lui permettre d'être acteur de sa vie quotidienne, pour redonner sens à chaque geste, à chaque moment.



## Public

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



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Coconstruction du projet  
personnalisé

Priorité ARS 2027

**Favoriser, par la méthode Montessori, un changement de regard et de pratiques, au profit des capacités préservées de la personne âgée, afin de permettre à chacun de remettre du sens et du choix dans son quotidien, en lien avec l'évolution des publics accueillis en établissement.**

## Module 1 - Un autre regard sur la personne âgée

- Vieillir au XXI<sup>e</sup> siècle et accueil d'une population polypathologique, avec différents niveaux d'autonomie.
- De la pédiatrie à la gériatrie : la méthode Montessori et son adaptation.
- De Maria Montessori au concept de capacités préservées.
- Connaître et appréhender les fonctions cognitives pour mieux accompagner.
- La mémoire comme fonction cognitive essentielle.
- Les outils d'évaluation des capacités préservées : la méthode MAS (Montessori Assessment System).

## 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 (signalétique, couleurs et objets mémoriels).
- 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

- Sens et définition d'une activité.
- Activité ou animation ? Quelles différences et quels objectifs ?
- Les actes de la vie quotidienne comme activités ressources.
- Les 12 principes de la méthode Montessori.
- Création d'activités centrées sur la méthode Montessori.
- La méthode Montessori au quotidien : mise en pratique.



### Objectifs pédagogiques

- Changer le regard et les pratiques, renforcer la posture soignante.
- Comprendre la méthode Montessori, ses enjeux et son adaptation dans un contexte hospitalier.
- Repérer les capacités préservées à stimuler pour préserver et maintenir l'autonomie des personnes.
- Remettre la personne au cœur de l'action, lui permettre d'être acteur de sa vie quotidienne, pour redonner sens au geste.



### Public

Professionnels hospitaliers travaillant auprès de personnes âgées/handicap.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

## La méthode Montessori adaptée en soin hospitalier

**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 âgées en contexte hospitalier

- Repenser la place de la personne âgée à l'hôpital.
- Les fondements de l'approche Montessori adaptée.
- Comprendre les maladies neurodégénératives pour ajuster les soins.

### Module 2 - Remettre la personne âgée au coeur du soin hospitalier

- Prévenir et comprendre les troubles du comportement.
- Mobiliser les ressources préservées de la personne.
- Placer l'histoire de vie au centre de l'accompagnement.

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

- Les 12 principes Montessori appliqués au soin gériatrique hospitalier.
- Mettre en œuvre des activités simples adaptées à l'hôpital.
- Diffuser la démarche au sein de l'équipe hospitalière.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS

Co-construction du projet personnalisé



### Objectifs pédagogiques

- Guider les équipes dans l'apprentissage entre pairs de la méthode Montessori.
- S'approprier un cadre méthodologique pour appliquer efficacement les notions acquises.
- Définir une stratégie au long cours pour assurer une amélioration continue.



### Public

Tout cadre responsable d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées/handicap en établissement.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**1 jour, 7 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS

Formation et qualification des professionnels

## Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée

**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

- Fondements et transposition de la méthode Montessori adaptée en lien avec l'évolution des publics.
- Aménager un environnement prothétique et ancrer la théorie dans la pratique.
- Etudes de cas pour illustrer l'application pratique au quotidien.

### Module 2 - Management, développement concret et recherche de partenariat

- Embarquer les équipes et les familles dans la démarche.
- Structurer la mise en œuvre et évaluer les progrès.
- Ancrer le changement dans le territoire.

# 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.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Dignité et intégrité  
Approches non médicamenteuses

Priorité ARS 2027

**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 : rappel des fondamentaux.
- 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

- Sens et fonction du symptôme : les troubles psycho-comportementaux, une autre façon de communiquer.
- La prévention des troubles du comportement : une vigilance quotidienne et un environnement à adapter.
- L'approche non médicamenteuse au quotidien.
- La place du projet personnalisé dans l'accompagnement des résidents.

# 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.
- Intégrer les nouvelles recommandations pour la mise en pratique des thérapies non médicamenteuses.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Information adaptée  
Approches non médicamenteuses

Priorité ARS 2027

**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.
- Connaissances cliniques et théoriques.
- Thymie et comportement : les connaître pour mieux adapter la prise en soin.

## Module 2 - Vivre avec une démence : quelles répercussions ?

- Retentissement sur la personne et la famille.
- 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.

## Module 3 - Changer son regard

- Focus sur les capacités préservées.
- Favoriser l'autonomie au quotidien.
- Mettre en place des supports prothétiques.
- Les thérapies non médicamenteuses.
- Mise à jour des connaissances et recommandations de la HAS (2024).

# 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.*



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Repérage et évaluation des besoins  
en santé mentale

Priorité ARS 2027

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

## Module 1 - Les pathologies psychiatriques et leur vieillissement

- Cadre nosologique : des repères pour comprendre.
- Le vieillissement des troubles psychiatriques chroniques.
- Troubles de l'humeur, du comportement et addictions.
- Le risque suicidaire : outil d'évaluation et conduite à tenir.

## Module 2 - Troubles psycho-comportementaux, démence, psychiatrie

- Démences et troubles psycho-comportementaux : un panorama clinique.
- La dimension psychologique et traumatique du comportement.
- Des outils d'évaluation au service de l'analyse clinique.
- Cadre juridique et dynamique pluridisciplinaire.

## Module 3 - Rituels et communication adaptée

- Connaissance de la personne, projet personnalisé d'accompagnement, continuité des soins.
- Une communication et une organisation des soins pensées pour la psychiatrie.
- Les thérapies non médicamenteuses : une palette d'approches complémentaires.
- Environnement, entourage et dynamiques de vie collective.



### Objectifs pédagogiques

- Identifier et reconnaître la maladie de Parkinson et adapter les interventions.
- Appliquer les techniques d'aide spécifique lors des mobilisations, des épisodes de freezing et de l'adaptation des repas.
- Mobiliser des approches non médicamenteuses.
- Repérer les signes d'épuisement des aidants et agir pour prévenir l'usure.



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**2 jour, 14 heures.**

## Nouveau

# Maladie de Parkinson : comprendre et accompagner au quotidien

**Reconnaître, distinguer, appréhender la complexité de la maladie de Parkinson. Adapter ses gestes, sa posture et sa relation au quotidien.**

### Module 1 - Comprendre la maladie

- Parkinson parmi les maladies neurodégénératives.
- Les symptômes moteurs : les voir, les comprendre, les nommer.
- Au-delà du moteur : les symptômes non moteurs.

### Module 2 - Accompagner au quotidien

- Les actes de la vie quotidienne.
- Mises en situation et entraînement pratique.
- Accompagner les aidants, prendre soin de soi.
- S'orienter et orienter : filières et ressources pour les professionnels et les aidants.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Information adaptée  
Approches non médicamenteuses



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre le syndrome de Diogène.
- Repérer et agir de manière concertée.
- Agir dans un cadre éthique et juridique.
- Adapter sa posture et sa communication.



### 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.*



### Durée en Intra

**2 jour, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Coordination médico-psycho-sociale  
Projet personnalisé complexe

Priorité ARS 2027

# Syndrome de Diogène : de la reconnaissance à l'accompagnement pluriprofessionnel

**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 - Les définitions et le repérage du syndrome

- Définition et histoire d'un syndrome complexe.
- Repérage, classification et symptomatologie.

### Module 2 - L'approche éthique et juridique

- Éthique, liberté et consentement.
- Famille, signalement et protection juridique.

### Module 3 - Évaluation et gestion des risques

- L'évaluation des risques : méthode et acteurs.
- De la gestion du domicile à l'entrée en institution.

### Module 4 - La nécessité de travailler ensemble

### Module 5 - L'adaptation de sa posture relationnelle et son mode de communication

- Symbolique du domicile, lien de confiance et sécurité.
- L'implication de la personne, respect de son rythme et communication positive.

# Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen



## Objectifs pédagogiques

- Découvrir l'approche Snoezelen en tant qu'approche non médicamenteuse.
- 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.*



## 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.
- Explorer et approfondir les 5 sens : visuel, auditif, toucher, gustatif et olfactif.
- Intégrer la dimension philosophique du prendre soin.
- 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.

## Module 2 - Posture et communication

- La dimension relationnelle et la posture d'observateur participatif : rôle de l'accompagnant, attitude bienveillante, outils de communication.
- Découvrir le matériel Snoezelen et la posture d'accompagnant : outils sensoriels, salle, chariot, sac...
- Intentionnalité de l'approche.
- Construire et mettre en place une séance Snoezelen : étapes, acteurs, modalités.
- Expérimenter et intégrer l'approche, partager le plaisir exprimé dans ce lieu : du concept à la réalité, en limitant l'usure professionnelle.
- Réflexion sur l'application de l'approche Snoezelen au quotidien.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Approches non médicamenteuses  
Réduction de la contention



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'hypnose médicale.
- Mesurer les bénéfices d'une approche non médicamenteuse.
- Acquérir des outils pratiques et maîtriser les techniques d'inductions hypnotiques.
- Adapter la pratique au profil de chaque résident.
- Intégrer l'hypnose dans les soins quotidiens.



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



**Durée en Intra**  
**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Approches non médicamenteuses



### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des connaissances théoriques, des outils de l'approche non médicamenteuse en établissement.
- Mettre en oeuvre un projet axé sur l'approche non médicamenteuse, adapté aux situations rencontrées.



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



**Durée en Intra**  
**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Approches non médicamenteuses  
Réduction de la contention

Priorité ARS 2027

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

**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 - Le recours aux approches non médicamenteuses : faire le choix de l'hypnose

- Les maladies neurodégénératives et les comportements associés.
- Pourquoi intégrer l'hypnose en institution ou au domicile?
- Un outil précieux.

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

- Fondements et champs d'application de l'hypnose.
- La pratique hypnotique : de la séance à l'autonomie, ateliers pratiques avec mises en situation.

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

- Les contextes d'application au quotidien et en situation complexe.
- Une communication ajustée comme socle de la pratique.

## Les thérapies non médicamenteuses : les fondamentaux

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

### Module 1 - L'approche non médicamenteuse

- Rappel du contexte actuel de prise en soin.
- Adaptation selon les pathologies.
- Le cadre général des approches non médicamenteuses.

### Module 2 - Les thérapies non médicamenteuses en pratique

- Bien connaître les personnes.
- Les techniques de soin : les attitudes de communication.
- Utiliser les outils à disposition pour mettre en place un accompagnement non médicamenteux.

### Module 3 - Les interventions non médicamenteuses centrées sur le comportement

- Des thérapies qui ont fait leur preuve.
- Des thérapies prometteuses mais non validées.

# 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 et les mécanismes du deuil.
- S'inscrire dans une réflexion éthique et développer la communication empathique.
- Savoir mieux prendre soin de soi, pour soi et pour mieux prendre soin des autres.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.

*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Dignité  
Accompagnement fin de vie  
coconstruit

Priorité ARS 2027

**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

- Les soins palliatifs : définition et législation.
- L'éthique : définition, place, application.
- La douleur : identification, conséquences, prise en charge.
- La personne âgée en fin de vie.
- La souffrance des proches : la fin de vie du résident/patient est une épreuve pour eux aussi. Quelle place leur donner, comment les soutenir ?

## Module 2 - Le deuil et la qualité de la relation

- La mort et le deuil.
- Quelques éléments de base pour une bonne communication.
- La capacité à se centrer sur l'autre : empathie, oser « rejoindre » l'autre.
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres.
- Trouver des temps, des espaces ressourçants sur le lieu de travail.
- Différentes manières de prendre soin de soi : expérimentation de la méditation.



### Objectifs pédagogiques

- Approfondir la posture de présence dans les soins d'accompagnement.
- Expérimenter des gestes simples et bienfaits (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.*



### Durée en Intra 1 jour, 7 heures.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS : Dignité et intégrité / Vie privée et intimité



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de deuil blanc et ses spécificités.
- Savoir accompagner les proches.
- Développer des compétences de communication et relationnelles adaptées.
- Réfléchir aux enjeux éthiques.
- Apprendre à identifier et gérer ses propres émotions.



### Public

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



### Durée en Intra 1 jour, 7 heures.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS : Accompagnement du deuil / Place des proches

## Le soin comme présence : gestes et attentions de fin de vie

**Renforcer ses compétences dans l'accompagnement de fin de vie, grâce à l'apprentissage pratique de gestes et soins favorisant le confort et le bien-être des personnes.**

### Module 1 - Le soin comme présence : toucher et relation

- Le toucher dans le soin, le toucher "juste".
- Le toucher de relation, toucher enveloppant mains/bras.

### Module 2 - Gestes de confort : soulager par le toucher

- Massage des mains, des pieds, du visage.
- Mobilisations douces, bercements, enveloppements.
- Temps opportuns où les proposer.

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

- Installation : confort, intimité, détente corporelle.
- Mobilisation douce sans effort : gestes simples et sécurisants.

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

- Gestes subtils du quotidien : une main posée, un mot doux, une musique, une senteur.
- Créer une ambiance paisible en fin de vie.

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

**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.
- Différences avec le deuil "classique" et le deuil anticipé.

### Module 2 - Enjeux éthiques et posture professionnelle

- Repères éthiques et cadre de la décision.
- La posture du soignant au cœur des relations.
- Notion de consentement chez la personne âgée.

### Module 3 - Accompagner le deuil blanc

- Techniques de communication empathique.
- Gestion des émotions du proche aidant.
- Proposer des ressources.

### Module 4 - Se préserver pour mieux accompagner : outils pratiques

# 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 établissement.
- 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.*



## 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 des résidents.
- L'évolution des comportements sexuels, freins/possibilités liés à la vie collective.

### Module 2 - Cadre légal de la sexualité en établissement

- Jurisprudence : liberté et respect de l'intimité/protection.
- Droit à l'intimité, loi ASV, droits fondamentaux.
- La responsabilité de la direction et de l'équipe.

### Module 3 - Représentations autour de la sexualité des personnes âgées

- Représentations et croyances sur la sexualité.
- Le tabou, l'approche philosophique et éthique.
- Un sujet délicat en établissement, source de conflits.

### Module 4 - Échanges autour de situations rencontrées

- Difficultés rencontrées, vécu des professionnels et valeurs en jeu, sexualité et démence.
- Bonnes pratiques professionnelles lors de situations délicates.

### 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, son représentant.
- Le tabou de la sexualité parentale, le couple en établissement, le vécu des familles.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Vie privée et intimité  
Dignité et intégrité

# 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 souhaitant mieux intégrer l'aidant dans la relation de soin et d'accompagnement de la personne âgée.

*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Association et soutien des proches aidants

Priorité ARS 2027

**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

- Dynamiques familiales et outils de compréhension.
- Le cheminement psychologique de l'aidant.
- La confrontation au deuil blanc.

## Module 2 - Connaître les aidants

- Un statut juridique et une reconnaissance institutionnelle.
- Profil, rôle et réalité des aidants.
- Charte et politique en faveur des aidants.

## Module 3 - La souffrance des aidants

- Culpabilité, charge et répercussions sur la vie de l'aidant.
- Évaluation du risque suicidaire et enseignements de la crise sanitaire.

## Module 4 - Le soutien aux aidants

- Cadre juridique et recommandations de la HAS.
- Les acteurs et dispositifs d'accompagnement.
- Mobiliser les ressources du territoire.

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

- Cadre déontologique et construction de l'alliance.
- Coconstruction du projet et réévaluation du besoin.
- Communication et posture face aux situations difficiles.

Nouveau

## Viellissement et handicap, préparer l'avancée en âge



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux du vieillissement des personnes en situation de handicap.
- Identifier les effets du vieillissement, repérer les situations à risque et adapter l'accompagnement.
- Appréhender les enjeux éthiques de la fin de vie et les droits.
- Mobiliser les bonnes pratiques HAS et identifier les ressources territoriales.
- Contribuer à un accompagnement coordonné et individualisé en lien avec les familles et les institutions.



### Public

Professionnels en établissement travaillant auprès de personnes en situation de handicap confrontées à l'avancée en âge.

*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Projet personnalisé  
Partenariats nécessaires

Priorité ARS 2027

**Acquérir les connaissances théoriques et cliniques en lien avec le vieillissement, son expression singulière dans le handicap et les différents outils d'évaluation existant pour faciliter cette évolution.**

### Module 1 - Vieillissement et handicap : comprendre les enjeux actuels

- Un enjeu de santé encore insuffisamment anticipé dans les politiques publiques.
- Actualités des connaissances et de la recherche.
- Le dilemme du maintien sur la structure d'origine ou de l'accompagnement vers d'autres dispositifs.

### Module 2 - Acquérir des connaissances sur l'impact de l'avancée en âge

- Les effets du vieillissement selon les profils.
- Maladies neuro-évolutives, troubles cognitifs et évaluation des risques.
- Fin de vie, droits et autodétermination.

### Module 3 - Adapter ses pratiques et son accompagnement

- Adapter le projet d'établissement et les accompagnements personnalisés.
- Anticiper les transitions et mobiliser les ressources du territoire.
- Communiquer avec l'entourage et renforcer la dynamique de soin.

Nouveau

## Accompagner le handicap en Ehpad



### Objectifs pédagogiques

- Connaître les principales situations et pathologies en lien avec le handicap.
- Appréhender des techniques de communication différentes.
- Repérer les spécificités du vieillissement des personnes en situation de handicap.
- Contribuer à l'entrée et à la vie en Ehpad, en intégrant les proches.
- Savoir mobiliser les partenaires et ressources du territoire.



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées confrontés à l'entrée en établissement de personnes en situation de handicap.

Aucun prérequis.



### Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Formation équipes  
Projet personnalisé adapté

Priorité ARS 2027

**Adapter ses pratiques pour accompagner des personnes en situation de handicap vieillissantes à la vie en établissement, en tenant compte de leurs spécificités. Acquérir des outils d'évaluation et de communication.**

### Module 1 - Notions de handicap, particularités sensorielles et communication adaptée

- Définir le handicap mental, psychique, cognitif.
- Trisomie 21, Autisme (TSA), polyhandicap.
- Comment la déficience intellectuelle et les particularités sensorielles impactent l'accompagnement.
- Echanger malgré les troubles de la communication.
- Fondamentaux et outils de la Communication Alternative et Améliorée.

### Module 2 - Vieillesse des personnes en situation de handicap : repères cliniques et vigilance

- Évolution démographique et enjeux actuels.
- Vieillesse précoce et comorbidités.
- Avancée en âge et handicap : points de vigilance clinique.
- Particularité de l'accompagnement médical, réalisation des examens et obstacles aux soins.
- Connaître les outils et échelles d'évaluations adaptées selon le type de handicap et les besoins.

### Module 3 - Accompagner l'entrée en Ehpad et la réalité de l'avancée en âge

- Favoriser la transition entre établissements.
- Adapter la structure et l'environnement aux particularités d'une population handicapée.
- Accompagner les proches.
- Évoquer les directives anticipées, les soins palliatifs et la fin de vie avec les personnes âgées/familles/équipes.
- Ressources territoriales et partenaires du handicap.

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



## Objectifs pédagogiques

- Identifier l'évolution des droits reconnus aux usagers.
- 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.
- Coconstruction d'une charte des droits et libertés des usagers.



## Public

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



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Liberté d'aller et venir  
Dignité  
Croyances  
Droits et libertés

**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

- Droits, acteurs et enjeux : de quoi parle-t-on ?
- Le cadre législatif et les outils au service des droits.
- Liberté, sécurité et droit au risque : un équilibre permanent.
- L'usager, acteur et partenaire de sa prise en charge.
- Faire face aux dilemmes éthiques et cultiver une éthique relationnelle.

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

- Les droits fondamentaux qui innervent tout accompagnement (bienveillance, dignité, intimité).
- Le droit à l'information et au consentement.
- Confidentialité, secret professionnel et obligations de signalement.
- Le droit de ne pas souffrir et le droit à une fin de vie digne.
- Mise en œuvre de ces droits en pratique, vers une charte des droits et libertés coconstruite par l'équipe.



### Objectifs pédagogiques

- S'approprier le cadre conceptuel, éthique et réglementaire du PPA.
- Intégrer les exigences de l'évaluation de la qualité dans la démarche PPA.
- Structurer l'organisation interne à sa mise en oeuvre.
- Appliquer une méthodologie de coconstruction, de déploiement et d'évaluation.



### Public

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



### Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Coconstruction du PPA  
Recueil des attentes

Priorité  
ARS 2027



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre la spécificité de la démarche éthique et les valeurs en jeu.
- Connaître le cadre réglementaire en vigueur.
- Apprendre à s'impliquer tout en respectant ses possibilités et ses limites.
- Se positionner dans l'équipe pour appréhender les situations complexes.



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Démarche éthique structurée

## Mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement (PPA)

**Mener un projet personnalisé 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 PPA, une obligation légale et réglementaire

- Connaître les définitions et le cadre réglementaire.
- Le DUI (Dossier Usager Informatisé) un outil au service du PPA (et non l'inverse).
- Le PPA dans la démarche d'évaluation de la qualité des ESSMS.

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

- Le processus de la démarche du PPA.
- État des lieux de l'organisation relative à la mise en œuvre du PPA.
- Formaliser l'organisation de la démarche.

### Module 3 - La coconstruction du projet d'accompagnement

- Évaluer et coconstruire le PPA.
- Formaliser et tracer la parole de la personne dans le DUI.
- Mettre en œuvre, suivre et co-évaluer le PPA.

## Cultiver une démarche éthique dans la relation d'accompagnement et de soin

**Développer une réflexion éthique pour questionner et ajuster ses pratiques en renforçant une posture bienveillante et bienveillante dans l'accompagnement de la personne accompagnée et de ses proches.**

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

- Les fondements de l'éthique : concepts, principes et cadre contemporain.
- Savoir reconnaître et engager une démarche éthique.

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

- Des valeurs personnelles à la posture institutionnelle.
- Concilier exigence éthique et réalité du terrain.

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

- S'appuyer sur des repères et outils pour structurer la réflexion éthique.
- Analyser des situations concrètes et conduire une démarche de décision éthique en équipe.

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



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les fondamentaux, cibler les situations de maltraitance et 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, les procédures internes et externes de prise en charge des maltraitances.
- 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 et/ou en situation de handicap.

*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Repérage et signalement maltraitance  
Stratégie bientraitance

Priorité ARS 2027

**Renforcer une culture de bientraitance au sein des équipes en identifiant les risques de maltraitance, en prévenant les situations à risque et en développant des attitudes et actions quotidiennes, en lien avec les recommandations de la HAS.**

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

- Les personnes en situation de vulnérabilité.
- Les professionnels qui soignent et accompagnent.
- Les familles, les aidants, l'entourage.
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- Le concept de maltraitance.
- La maltraitance : une réalité protéiforme.
- Le phénomène de la maltraitance institutionnelle.

## Module 2 - Agir face aux maltraitances dans un objectif de bientraitance

- La multiplicité et la complexité des facteurs de risque de la maltraitance.
- La gestion et la prévention des risques de maltraitance.
- L'attention portée aux signaux d'alerte.
- Parler ou se taire ? Les obligations de signalement.
- Les procédures internes à l'établissement (HAS 2024).
- Agir en concertation et collaboration.

## Module 3 - Bientraiter au quotidien individuellement et collectivement

- Les prérequis institutionnels.
- C'est quoi bientraiter au quotidien ?
- Être une équipe, un professionnel bientraitant.
- Se positionner au cœur de la bientraitance.
- Intégrer et cultiver la réflexion éthique dans la démarche de bientraitance.
- 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 et/ou en situation de handicap.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

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

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Repérage / signalement  
Stratégie bientraitance

Priorité ARS 2027

**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.
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- 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

- Parler ou se taire ? Cadre légal, obligation de signalement.
- Les procédures internes à la structure.
- Agir en concertation et collaboration pour mieux prévenir.
- Les missions et les compétences attendues du référent.
- L'art de déployer la bientraitance.
- L'efficacité de la communication bienveillante.
- La puissance du travail en équipe.

## 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.
- Parfaire la boîte à outils du référent bientraitance et la communication.

## Collaborer avec les familles



### Objectifs pédagogiques

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



### Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Favoriser une collaboration équilibrée avec les familles et les proches, en conciliant attentes individuelles et besoins collectifs.**

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

- Portrait de l'utilisateur qui entre en établissement.
- Les notions de famille, de proche et d'aidant.
- Rôle et missions des professionnels qui accompagnent l'utilisateur.

### Module 2 - Comprendre ce qui se joue entre les professionnels, les familles et l'utilisateur

- Le traumatisme de la famille à l'entrée 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 - Permettre à la famille de trouver sa place et promouvoir une collaboration de qualité

- La prise en compte des droits et des choix des usagers (cadre réglementaire).
- Une implication à tous les niveaux de l'établissement.
- 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 ?

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Association et information des proches  
Participation

# La communication au cœur de la qualité de vie au travail



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes, enjeux et difficultés de la communication.
- Conscientiser son mode de communication et son impact.
- Savoir adapter sa communication et prévenir les conflits relationnels.
- Favoriser des relations interpersonnelles constructives et équilibrées.



## Public

Tout professionnel (médical, paramédical, administratif, encadrement, direction...) travaillant auprès de personnes âgées.

Aucun prérequis.



## Durée en Intra

2 jours, 14 heures.

**Comprendre ce qui se joue dans la communication, s'approprier des outils et adapter sa posture pour des relations plus sereines et une meilleure qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).**

### Module 1 - Bien communiquer pour gagner en efficacité

#### Identifier les règles et rouages de la communication

- Connaître les composantes de la communication.
- Identifier ce que nous communiquons (verbal, non verbal, implicite), faire un feedback circonstancié.

#### Tenir compte des enjeux de la communication

- Mettre en commun les bonnes pratiques de communication interprofessionnelle.
- Faire le lien entre la communication et la QVCT.

#### Anticiper les perturbateurs dans la communication

- Créer les bonnes conditions de l'échange.
- Déjouer les biais et filtres d'interprétation.
- Identifier les mécanismes de défense, ajuster sa posture.

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

#### Améliorer son entrée en relation

- Développer une posture d'écoute (Porter, Rogers).
- D'une réaction automatique à une posture relationnelle choisie (Etats du Moi / L'analyse transactionnelle).

#### Développer son intelligence émotionnelle

- Exprimer émotions et besoins pour faire une demande claire et distanciée (avec la méthode DiSC).
- Sortir des jeux psychologiques.

#### Adapter sa communication au profil de son interlocuteur

- Identifier 4 profils comportementaux.
- Conscientiser ses propres réflexes et adapter sa communication aux autres pour réduire les tensions.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Conditions de travail et QVCT

# Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance



## Objectifs pédagogiques

- Développer ses aptitudes en management d'équipe et ses compétences vers plus de bientraitance.
- Ajuster son style de management aux personnes et situations rencontrées.
- 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 et prérequis

Tout cadre responsable d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées.

**Prérequis** : Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Diriger, animer, 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 bon manager.
- La communication managériale.

### Manager une équipe et faire vivre un collectif bientraitant

- Le portrait de l'équipe idéale.
- Créer la cohésion, motiver et stimuler un collectif.

## Module 2 - Manager son équipe dans la bientraitance : les clés de l'accompagnement

### Développer ses compétences sociales en tant que manager

- Cultiver son intelligence émotionnelle et sa capacité d'écoute.
- Prendre soin de la relation : soutenir ses collaborateurs et leur témoigner de la reconnaissance.

### Manager autrement pour plus de bientraitance

- Oser un management plus audacieux : portrait-robot du manager qui ose.
- Parfaire sa boîte à outils pour transformer ses pratiques managériales.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Stratégie bientraitance  
Encadrement de proximité

# 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 et prérequis

Tout cadre responsable d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées.

**Prérequis :** Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Inscrire sa posture managériale dans une réflexion éthique au quotidien, pour faire évoluer les représentations, élargir la compréhension, nuancer la pensée, décider et agir, en vue d'améliorer la qualité de l'accompagnement et des soins.**

## Module 1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

### Vers une démarche éthique

- Avec l'éthique, de quoi parle-t-on ?
- Le défi d'intégrer la réflexion éthique dans les pratiques professionnelles quotidiennes.

### Vers une éthique du management

- Les fondamentaux de la fonction managériale.
- Le management éthique.

## Module 2 - L'éthique pour manager autrement

### Oser l'éthique

- Déployer un management humaniste, alliant éthique et bientraitance au quotidien.
- Potentialiser la dynamique collective au nom de l'éthique.

### Mobiliser des outils d'aide à la réflexion éthique

- Acquérir une méthodologie et des outils de prise de décision et d'arbitrage d'ordre éthique.
- Traiter une question éthique particulière : expérimentation d'un cas concret.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère impératif HAS  
Démarche éthique  
Gouvernance éthique

# Le travail d'équipe : développer la dynamique collective



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les fonctionnements comportementaux individuels et adapter sa communication en conséquence.
- Oser exprimer ses besoins et ses limites avec assertivité et respect.
- Construire un cadre relationnel partagé et l'ancrer dans des pratiques d'équipe durables.
- Mobiliser l'intelligence collective pour faire de l'hétérogénéité un levier de coopération.



## Public

Tout cadre responsable d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Identifier ce qui structure et anime la vie d'équipe, reprendre la main sur la dynamique collective et faire de la diversité des profils et des parcours un levier de cohésion plutôt qu'une source de friction.**

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

- Appréhender les différences de fonctionnement de chacun, les comportements réflexes contraignants.
- Clarifier ce qu'est une équipe et le rôle du manager.
- Identifier les préférences comportementales pour gagner en adaptabilité.
- Etudier les profils-types et leurs styles sociaux.
- Prendre du recul pour communiquer.
- Travailler sur la complexité des émotions dans le collectif.

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

- Encourager une expression claire et respectueuse.
- Savoir distinguer les faits, opinions et sentiments.
- Clarifier le cadre de fonctionnement, les rôles de chacun.
- Construire une charte relationnelle et fonctionnelle.
- Initier un travail en intelligence collective.
- Mobiliser des outils participatifs pour favoriser la réflexion individuelle et collective : cartes, brainstorming.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Conditions de travail / cohésion

# 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.
- Prendre conscience de ses propres schémas de fonctionnement et de ceux des autres.
- Développer une coopération et des outils de communication 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.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Formation / QVCT

Priorité ARS 2027

**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 et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).**

## Module 1 - Comprendre et décoder les fonctionnements culturels et générationnels

### Culture et perception au travail

- Qui suis-je ? Qui sont les autres ?
- Ma culture pro, tes codes, nos perceptions.
- Les sphères culturelles d'influence.

### 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.
- Management : de l'autorité à l'accompagnement.

## Module 2 - Gérer les tensions, construire la coopération

### Conflits et malentendus intergénérationnels

- Les vrais faux conflits intergénérationnels.
- Les 5 niveaux du diagnostic relationnel.
- Les bénéfices du conflit.

### Construire le pont intergénérationnel et interculturel

- Changer de lunettes !
- Boîte à outils : coopérer en situation complexe.
- Et demain ? Quelles actions concrètes à mettre en place ?  
Quels engagements sur le plan structurel, relationnel, individuel ?

# Comprendre et prévenir les risques psychosociaux (RPS) 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 réguler et prévenir.
- Optimiser sa qualité de vie au travail.



## Public

Tout professionnel travaillant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Prévention des risques professionnels

Priorité ARS 2027

**Comprendre les RPS, en identifier les causes, mettre en oeuvre des actions de prévention pour gagner en bien-être au travail et 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 de notions capitales dans les pratiques professionnelles.
- Les RPS : problème individuel ou collectif ?

### 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.
- Le travail : d'un espace de réalisation de soi et d'enrichissement à un espace de stress et de violences.

## Module 2 - Agir et prévenir les risques psychosociaux

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

- Les conséquences sérieuses des RPS, dont le Burn-out.
- Les signaux d'alerte à prendre en compte.
- La mobilisation de ressources adéquates face aux RPS.

### Réguler et prévenir collectivement les RPS : éviter que les risques se réalisent et impactent la santé

- Un engagement du collectif.
- Enjeux de la QVCT.
- Objectif bien-être / santé au travail.

# Manager les risques psychosociaux (RPS) dans les métiers du soin et de l'accompagnement



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les risques psychosociaux et leur impact sur les équipes et 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 sa satisfaction au travail et celle de ses collaborateurs.



## Public

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

*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Prévention des risques  
Encadrement

Priorité ARS 2027

**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

### Intégrer les fondamentaux en matière de RPS

- Un incontournable : avoir un langage commun et partagé sur le sujet des RPS.
- L'approche managériale des RPS : quelle place accorder à l'individuel et au collectif ?

### Repérer les facteurs de risques psychosociaux

- L'origine professionnelle des RPS.
- Les 6 grandes familles de facteurs de tension au travail.
- Manager les facteurs de stress et de violences au travail, dont le harcèlement.

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

### Intervenir face au RPS dans son équipe

- De l'importance de ne pas minimiser les conséquences des RPS.
- Les trois niveaux d'actions (prévenir, réduire, guérir) à mettre en œuvre dans un service ou établissement.

### Déployer une culture de prévention des RPS

- Les 9 leviers managériaux en matière de RPS.
- Miser avant tout sur la santé au travail : les composantes du bien-être et de la QVCT.

# 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.



## Durée en Intra

3 jours, 21 heures.

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

### Module 1 - Rappel des notions théoriques et cliniques

- Définir l'agressivité et apprendre à reconnaître les précurseurs.
- L'approche systémique (Bateson, Watzlawick) : envisager l'agressivité des résidents non comme un phénomène individuel, mais comme le produit d'interactions interpersonnelles, territoriales et hiérarchiques.

### Module 2 - Repérer les facteurs de risque

- Les facteurs liés à la personne accueillie : profil et spécificités.
- Les sources de l'agressivité des personnes âgées et des familles : stress et anxiété.

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

- Les principes de la Communication Non Violente (CNV).
- En cas de démence, l'utilisation des thérapies non médicamenteuses comme médiateur de l'accompagnement.
- Rôles de l'institution dans la résolution des conflits.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Prévention des risques  
professionnels

# Vivre des conflits au travail



## 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.
- Déployer une démarche qualité relationnelle globale.



## Public

Tout professionnel (médical, paramédical, administratif, encadrement, direction...) travaillant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap.

*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**3 jours, 21 heures.**

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Qualité de vie et conditions  
de travail

**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

- De quoi parle-t-on ? Présentation des fondamentaux.
- Le processus du conflit : les 6 phases d'escalade du conflit.
- Quelles sont les causes d'une situation conflictuelle ? Origines et types de conflit : diversité, conflits récurrents, parasites de la communication.
- Comment se comporte-t-on dans un conflit ? Styles comportementaux en situation conflictuelle, adapter son style à la situation, positivité du conflit.

## Module 2 - Outiller sa pratique pour prévenir et traverser les conflits au travail

- Sortir du modèle « Lui ou Moi » pour aller vers le modèle « Lui et Moi ».
- Mettre en oeuvre des stratégies de désescalade.
- Développer l'écoute active et le questionnement.
- Création de sa boîte à outils : intégration de méthodes relationnelles basées sur l'intelligence émotionnelle, et de méthodes créatives et innovantes de résolution et de prévention des conflits.
- Déployer une démarche qualité relationnelle globale.
- Le rôle crucial de la direction et de l'encadrement, l'engagement de l'équipe, la mobilisation de l'intelligence collective.

# Optimisme et sens : des ressources essentielles pour prendre soin



## Objectifs pédagogiques

- Cultiver un esprit optimiste.
- Renforcer la motivation en redonnant du sens à ses actions.
- Améliorer les relations interpersonnelles grâce à l'optimisme et la communication bienveillante.
- Identifier et capitaliser sur les réussites.
- Développer l'énergie et le bien-être.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Appréhender un espace dédié à la réflexion, à l'apprentissage pratique et l'échange d'expériences, 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

- Les bénéfices d'un état d'esprit optimiste au travail.
- Le développement de pensées positives et la gestion du stress : atelier pratique.
- Expérimenter les clés d'une communication bienveillante.
- Pratiquer la visualisation et l'affirmation positive.
- Atelier de réflexion personnelle sur les valeurs et les motivations professionnelles.

## Module 2 - Renforcer la motivation et le bien-être

- Se connaître pour mieux connaître les autres.
- Capitaliser sur les compétences et les ressources propres.
- Exercices pratiques de relaxation et de gestion du stress.
- Initier un travail en intelligence collective impliquant, pour alimenter la cohésion et la collaboration.
- Élaborer un plan d'action personnel pour maintenir le sens et l'optimisme au travail.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
Qualité de vie au travail

Nouveau

## Pratiquer la Communication Non Violente au travail (CNV)



### Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle des émotions dans la relation à soi et aux autres, et leur impact sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).
- Développer son intelligence émotionnelle pour communiquer de façon plus juste, plus authentique et plus apaisée.
- S'approprier le processus OSBD pour exprimer ses propres émotions et besoins, et accompagner ceux des autres.
- Développer la confiance et la cohésion au sein de l'équipe grâce aux principes et outils de la CNV.



### Public

Professionnel travaillant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap.

*Aucun prérequis.*



### Durée en Intra

**2 jours, 14 heures.**

**Découvrir la CNV, pour transformer ses façons de s'exprimer et d'écouter l'autre, construire des relations professionnelles plus apaisées et progresser vers plus de bientraitance et de sérénité au travail.**

### Module 1 - Découvrir la CNV : mieux se connaître pour mieux communiquer

- Identifier ses habitudes de communication et leurs impacts.
- Déconstruire les idées reçues sur les émotions.
- Comprendre les principes de la relation et de la communication interpersonnelle.
- Développer son intelligence émotionnelle.
- Identifier, comprendre et exprimer ses émotions.
- Prendre en compte la charge émotionnelle dans les métiers du soin (le lien avec les risques psychosociaux).

### Module 2 – Mobiliser la CNV dans son quotidien de travail

- Passer d'une communication automatique à une communication ajustée.
- Comprendre et s'approprier le processus OSBD (Observation, Sentiment, Besoin, Demande).
- Accompagner l'expression des émotions et des besoins.
- Développer la coopération et réguler les tensions en équipe.
- Définir un plan d'actions pour ancrer les pratiques au quotidien.

Cette formation répond aux exigences de :

Critère HAS  
QVCT  
Prévention des risques



### 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 €

### Contenu synthétique des enseignements

#### Module 1 – Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle

- 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 – Intervenir auprès des personnes âgées dans leur cadre de vie

- 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 facultatif

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

### Responsables de la formation


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

### Calendrier

- **La prochaine session** aura lieu du 03/09/2026 au 26/02/2027.
- **Candidature en ligne** du 11/05/2026 - 03/07/2026 sur [ecandidat-diplome-universitaire.u-bordeaux.fr](http://ecandidat-diplome-universitaire.u-bordeaux.fr)

### Contacts

- **Infos pratiques et financement** : [formation.continuesh@u-bordeaux.fr](mailto:formation.continuesh@u-bordeaux.fr) | 05 57 57 31 88
- **Admission et emploi du temps** : [du.sh@u-bordeaux.fr](mailto:du.sh@u-bordeaux.fr) | 05 57 57 19 23




Colloque

## L'accompagnement à l'épreuve des vulnérabilités Grand âge et handicap

Colloque organisé par l'Association du Réseau de Consultants en Gérontologie (ARCG), en partenariat avec le Collège Sciences de l'Homme de l'université de Bordeaux et l'Oareil.

 Jeudi 26 novembre 2026

 3 ter Place de la Victoire,  
Bordeaux - Amphi E

Modalités : présentiel et distanciel





La vulnérabilité est à la source de l'accompagnement. Elle nous convoque pour protéger, permettre, assister des publics, des proches... Le grand âge et le handicap sont perçus comme les situations les plus évidentes de la vulnérabilité, voire les plus extrêmes.

Et si, au lieu de nous focaliser sur les vulnérabilités des personnes, nous interroignons celles du dispositif d'accompagnement ?

Politiques publiques, services, établissements, habitat, isolement, professionnels, aidants, les vulnérabilités sont partout. Elles interfèrent, s'ajoutent, se dissimulent, s'annulent peut-être...

En comprenant mieux les vulnérabilités de l'ensemble du dispositif, nous pouvons ajuster notre action, mieux anticiper et éviter de sur-vulnérabiliser les personnes accompagnées.

### Au programme

-  Séquence 1 : Vulnérabilité, fragilité, précarité... le vieillissement en question
-  Séquence 2 : Des populations vulnérables ?
-  Séquence 3 : Personnes vulnérables ou situations de vulnérabilité ?
-  Séquence 4 : Vulnérabilité des organisations et des politiques publiques

Inscription et renseignements à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026  
au 05 56 79 96 41 ou à [formation@oareil.fr](mailto:formation@oareil.fr)

## 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](mailto: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 d'un questionnaire d'analyse du contexte et des besoins, renseigné par l'employeur.
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](mailto: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 renseigné par les 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 ou en ligne, elle est exprimée en ligne par 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 chiffres clés de l'Oareil depuis 2 ans

 **1 503**  
stagiaires

**70**  
établissements  
et services

 **98 %**  
de stagiaires  
satisfaits



**144** sessions de formation  
**22 076** heures de formation

**46**  
thèmes 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.

### 70 commanditaires recensés dans les régions suivantes :

Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Hauts-de-France, Ile-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 (*Groupement de coopération sociale et médico-sociale*), Réseaux d'aide et de soin à domicile, Réseaux d'Ehpad, Résidences autonomie, Résidences Services Senior.

Retrouvez les avis de nos stagiaires sur notre site internet  
[www.oareil.org](http://www.oareil.org)



## 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

Dany Chassin, Emmanuel Chignon, Jean-Pierre Dones, Pr. Jean-Paul Emeriau, Pr Marie-Martine Gervais, Alain Jagueneau, Rodolphe Karam, Michel Laforcade, Martine Lissart, Josiane Massé, Pr Jean-Luc Pellefrin, Jacques Quinio, 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 Gérontologie, la Fédération nationale de lutte contre les maltraitances des personnes âgées et des adultes en situation de handicap, la Coopération Monalisa Gironde, l' Université de Bordeaux (Collège Sciences de l'Homme, Collège Sciences de la Santé), la Société de Gérontologie 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 comité bientraitance de l'ARS Nouvelle-Aquitaine et du Conseil départemental de la Gironde, CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine.

### 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

## L'équipe pédagogique

Elle est constituée de professionnels du secteur sanitaire, social, médico-social et management : infirmière, médecin, cadre de santé, ancienne directrice d'Ehpad, (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 gérontologique 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 : supports visuels et créatifs, outils interactifs et collaboratifs.
- Appui sur des outils déployés par les tutelles.
- 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

**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 gérontologie

**Christelle Martegoutes** : Thérapeute psycho-corporel

**Céline Paris Zapata** : Psychologue, psychothérapeute

**Annick Pautot** : Diététicienne

**Mylène Rouland** : Psychologue, sexologue

**Fabienne Salles** : Animatrice, musicothérapeute

**Claire Vernerey** : Coach manager



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

**Professionaliser les directions  
et personnels des établissements  
et du domicile**



L'Oareil,  
50 ans  
au service des  
professionnels  
et des organisations

Toutes nos formations sur  
[www.oareil.org](http://www.oareil.org)

Retrouvez toutes  
les actualités  
de l'Oareil sur LinkedIn.



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](mailto:formation@oareil.fr)