



Formation professionnelle continue  
en gérontologie

## PROGRAMMES 2021 ÉQUIPES DE DIRECTION

45 ans au service des professionnels

Sessions en  
inscriptions  
individuelles  
sur Bordeaux



Toutes nos formations sur notre site

[WWW.OAREIL.ORG](http://WWW.OAREIL.ORG)



### INTRODUCTION

L'Oareil est l'un des plus anciens acteurs de la formation régionale en gérontologie et jamais, depuis plus de 40 ans, nous n'avons été confrontés à la situation actuelle qui nous engage collectivement à **prendre en compte des besoins aussi sensibles en matière de ressources humaines.**

En effet, les établissements et les services de notre secteur, quelles que soient leurs missions spécifiques, sont fragilisés, parfois même dans leurs fondements, par la souffrance des équipes qui accueillent, accompagnent et soignent des personnes dont la vulnérabilité requiert la plus grande vigilance des professionnels.

Les formations que nous proposons ici **aux responsables des ressources humaines et aux équipes d'encadrement** des établissements et services ont pour objectif d'apporter des éléments d'analyse, de compréhension, et des outils adaptés afin de faire face aux mutations en cours et à des situations de crise qui mettent à mal les professionnels et la qualité de l'accompagnement de nos organisations.

Traversées par une actualité législative croissante (adaptation de la société au vieillissement, modernisation du système de santé) et **une situation sanitaire exceptionnelle**, les organisations ont l'obligation d'intégrer les nouvelles normes, d'apprivoiser les évolutions des pratiques professionnelles (loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), tout en prenant soin d'une population de plus en plus fragile.

Ainsi, **institutions et services vivent des tensions, des conflits et parfois des crises** dont les médias se sont fait l'écho en relayant notamment les réclamations des professionnels du secteur.

Dans ce contexte, **les ressources humaines représentent le capital le plus sensible** qui mérite une attention toute particulière.

La nécessité d'ajustements des modalités managériales et des pratiques professionnelles doit être au cœur des préoccupations des employeurs et des équipes d'encadrement. **La prévention de la pénibilité, la gestion des risques, l'évolution des compétences, l'accompagnement de proximité des équipes de terrain font désormais partie des axes prioritaires.**

Structurer et conduire une politique d'amélioration des conditions de travail, de gestion et de développement des compétences et de réduction des risques psychosociaux, nécessite d'en comprendre les enjeux et de mieux maîtriser les processus. Il s'agit d'être en mesure de proposer un pilotage stratégique centré sur le dialogue social, la collaboration et la coopération avec les professionnels, la prévention et les négociations sur la qualité de vie au travail, pour répondre au mieux à une culture de bientraitance.

**CHOISISSEZ VOTRE FORMULE  
ET VOS STAGES SUR NOTRE SITE**

**WWW.OAREIL.ORG**

### ▶ *Stages intra-muros*

Il est possible d'organiser tous les stages **au sein de votre établissement**. Dans ce cas, les contenus peuvent être modifiés en fonction de vos besoins et des nécessités de votre structure. Une fiche (p.17) vous permet d'obtenir des programmes détaillés.

### ▶ *Stages inter-établissements*

Vous avez **4 ou 5 personnes** qui souhaitent s'inscrire à une formation, ce qui ne permet pas de constituer un groupe intra-muros. Vous pouvez faire appel à l'OAREIL **pour organiser localement** cette formation en associant **plusieurs établissements** (fiche de demande p.17).

### ▶ *Sessions en inscriptions individuelles*

Certaines de nos formations sont proposées sur **Bordeaux**. Les dates et les coûts sont mentionnés pour chaque stage concerné (fiche de demande p.18).

### ▶ *Programmes spécifiques*

Nous pouvons répondre à des **cahiers des charges** ou des **appels d'offres** sur un ou plusieurs thèmes.

**Pour tout renseignement**

*Service formation de l'OAREIL*

☎ 05 56 79 96 41 - [formation@oareil.fr](mailto:formation@oareil.fr)

**Toutes nos formations sont accessibles par thèmes  
sur notre site [www.oareil.org](http://www.oareil.org)**

## **SOMMAIRE**

*Toutes les formations sont proposées en intra et certaines également en inscriptions individuelles sur Bordeaux, mentionnées par le symbole ♦*

### **MANAGEMENT – LEDEARSHIP - COMMUNICATION**

▶ <b>Accompagner le changement :</b> Fédérer et potentialiser les ressources.....	5	♦
▶ <b>Éthique et management :</b> un pari gagnant.....	6	♦
▶ <b>Le rapport d'étonnement :</b> Un outil stratégique de management.....	7	♦
▶ <b>Manager son équipe :</b> pour une culture systémique de la bientraitance .....	8	♦
▶ <b>Le travail en équipe :</b> collaborer, optimiser, innover.....	9	♦
▶ <b>Gérer les situations conflictuelles :</b> Désarmorcer, comprendre, résoudre.....	10	♦
▶ <b>Les risques psychosociaux :</b> prévenir, évaluer, agir .....	11	
▶ <b>La pénibilité au travail :</b> prévenir, évaluer, agir .....	12	
▶ <b>Gérer les crises</b> dans les institutions sociales et médico-sociales .....	13	
▶ <b>Lutter contre l'absentéisme</b> en essms .....	14	
▶ <b>L'épuisement professionnel :</b> prévenir, évaluer, agir .....	15	
▶ <b>Actualiser son projet</b> d'établissement ou de service .....	16	
▶ <b>Fiche demande d'information intra-muros et Inter-établissements</b> .....	17	
▶ <b>Fiche d'inscriptions individuelles et modalités d'inscription et de règlement</b> .....	18	

## ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT : FÉDÉRER ET POTENTIALISER LES RESSOURCES

### Objectifs

- Comprendre les mécanismes permettant de faire évoluer son équipe et lui permettre de développer son adaptabilité.
- S'initier aux mécanismes, méthodes et outils favorisant la mise en place de changements.
- Identifier les éléments de la dynamique collective afin de développer l'engagement individuel, la coopération et l'esprit d'équipe en tenant compte des réalités professionnelles et institutionnelles.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Dates-Lieu** : 16, 17 septembre 2021 à Bordeaux

**Tarif** : 420 € à Bordeaux

**Tarif** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant presenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations.

### Contenu

#### J1 - Conduire le changement dans son établissement

- Le changement, de quoi parle-t-on ?
  - Clarifier les notions suivantes : changement, transition, transformation, conduite de projet.
  - Comprendre le processus d'adaptation au changement selon le modèle des phases de préoccupation de Bareil et Savoie.
- Accompagner individuellement ses collaborateurs
  - Prendre en compte la dimension émotionnelle liée au changement et décoder les préoccupations.
  - Identifier les différents types de résistance.
- Mobiliser et fédérer les équipes pour une meilleure appropriation du changement
  - Intégrer la loi Z de Fisher : aboutir à une vision suffisamment partagée.
- Les incontournables de la coopération dans une équipe
  - Construire une connaissance et une compréhension réciproque des spécificités de chacun (fonctions décisionnelle, organisationnelle, technique, de soutien) : légitimité, univers de référence, missions et mode de fonctionnement.

#### J2 - Les modalités d'accompagnement du collectif de travail

- Identifier les impacts du changement
  - Évaluer l'impact humain.
- Construire les différents plans d'accompagnement
  - Déterminer une stratégie pour accompagner le changement.
- Piloter la démarche de changement
  - Identifier les indicateurs pertinents et formaliser des tableaux de bord.

### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## ÉTHIQUE ET MANAGEMENT : UN PARI GAGNANT

### Objectifs

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

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

**Durée** : 2 jours (14h)

**Dates-Lieu** : 14, 15 juin 2021 à Bordeaux

**Tarif** : 430 € à Bordeaux

**Tarif** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant presenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations.

### Contenu

#### J1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

- Vers une éthique du management
  - Différence entre les notions d'éthique, de morale et de déontologie.
- ✓ L'éthique managériale à l'épreuve du terrain
  - Des fondamentaux de la fonction managériale aux pratiques plus spécifiques
    - Posture, positionnement et devoirs managériaux.
    - Le manager comme interface entre le cadre et l'accompagnement des acteurs : comment insuffler une dynamique collective engagée et responsable ?
  - Les méthodologies de prise de décision et d'arbitrage d'ordre éthique
    - Les principes de bioéthique de Beauchamp et Childress
    - Le triangle éthique selon RICOEUR : JE, TU, IL.
  - Organiser l'élaboration réflexive collective
    - La responsabilité de l'encadrement à l'égard des aspects collectifs et organisationnels de la réflexion éthique : conversation, débat, délibération, arbitrage.

#### J2 - L'éthique pour manager autrement

- Potentialiser la dynamique collective
  - Faire une place au conflit et à la confrontation.
  - Collégialité et arbitrage : bénéfices et ressources actives.
  - Fédérer son équipe autour de valeurs communes et d'une vision partagée.
  - Savoir mener à bien une confrontation d'idées au sein de son équipe pour potentialiser les stratégies collectives.
  - Gérer les tensions au sein de son équipe, arbitrer et soigner le climat social.
  - Manager à vif : normativité, devoir d'insubordination et désobéissance éthique.

### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT : UN OUTIL STRATÉGIQUE DE MANAGEMENT

### Objectifs

- S'approprier les principes du rapport d'étonnement afin de les appliquer concrètement dans son milieu de travail.
- Développer de nouvelles compétences managériales en lien avec son travail, ses nouveaux collègues et ses collaborateurs.
- Optimiser les ressources individuelles et collectives pour une qualité de vie au travail.

**Public :** Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité, professionnels encadrants des étudiants

**Pré-requis :** Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

**Durée :** 2 jours (14h)

**Dates-Lieu :** 14, 15 juin 2021 à Bordeaux

**Tarif :** 420 € à Bordeaux

**Tarif :** Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations  
OU un cadre infirmier et ingénieur qualité.

### Modalités d'évaluation

**Suivi de l'exécution :** Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

- 
- *Appréciation des résultats :* Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Contenu

#### J1 - Le rapport d'étonnement

- Qu'est-ce qu'un rapport d'étonnement ?
  - Un outil stratégique de management : connaître la méthode, le public, les principes, les leviers et les freins liés à l'outil.
  - Identifier les objectifs de l'outil pour l'employeur, pour le manager, pour le collectif de travail, pour les nouvelles recrues et pour l'institution.
- Établir un rapport d'étonnement
  - Organiser un rapport d'étonnement dès le premier jour de travail d'un nouvel arrivant : recueillir les impressions, les étonnements, les questions et encourager le feed-back.

#### ✓ Ré-animer le collectif de travail

- Potentialiser la dynamique de son équipe
  - Favoriser l'émergence de nouveaux liens humains : faciliter l'intégration au sein du collectif et la compréhension de l'institution (histoire, logiques, culture, organisation, pratiques professionnelles).

#### J2 - Potentialiser les ressources de son équipe

- Développer les compétences individuelles et collectives
  - La présentation écrite et/ou orale du bilan du rapport d'étonnement.
  - L'utilisation des informations : s'appuyer sur le rapport d'étonnement pour susciter la controverse (questions, explications et argumentations).
  - Faire émerger les idées novatrices.

#### ✓ Mise en œuvre

- Formalisation d'un plan d'action.

#### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## MANAGER SON ÉQUIPE : POUR UNE CULTURE SYSTÉMIQUE DE LA BIENTRAITANCE

### Objectifs

- Acquérir les éléments-clés d'un management efficient.
- Identifier son style de management afin d'ajuster son mode d'encadrement.
- Utiliser des méthodes d'actions concrètes et réalistes adaptées au contexte.
- Développer la satisfaction de ses collaborateurs et optimiser leur qualité de vie au travail.

**Public :** Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis :** Connaissances de base relatives à la fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée :** 2 jours (14h)

**Dates-Lieu :** 16, 17 septembre 2021 à Bordeaux

**Tarif :** 450 € à Bordeaux

**Tarif :** Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Modalités d'évaluation

**Suivi de l'exécution :** Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats :* Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, cadre infirmier et ingénieur qualité.

### Contenu

#### J1 - Les compétences managériales

- Manager
  - Rôle, place, posture, périmètre d'action et fonctions managériales.
  - Les différents types de management.

#### ✓ Accompagner son équipe

- Connaître les ressources de son équipe
  - La nécessité de la connaissance du terrain, des acteurs et des interlocuteurs cibles.
- Déléguer efficacement
  - Développer les compétences et l'autonomie des collaborateurs.

#### ✓ Animer le collectif de travail

- Potentialiser la dynamique collective
  - Construire un collectif de travail : notions de confiance, de respect, de reconnaissances réciproques, d'appartenance de proximité, d'esprit d'équipe, de collaboration, de sens au travail, de débats d'idées ...

#### J2 - Potentialiser les ressources de ses collaborateurs

- Développer les compétences individuelles et collectives
  - Identifier les conditions de motivation et d'engagement de ses collaborateurs.
  - Soutenir ses collaborateurs et leur témoigner de la reconnaissance.
- Utiliser l'entretien comme levier de motivation et de reconnaissance
  - Savoir mener à bien différents types d'entretien : analyser les réussites et les échecs ; encourager les progrès.

#### ✓ Plan d'actions

- Élaborer des plans d'actions et mettre en œuvre des objectifs personnels de développement d'encadrement d'équipe.

#### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## LE TRAVAIL EN ÉQUIPE : COLLABORER, OPTIMISER, INNOVER

### Objectifs

- Accroître la participation collective au sein de l'équipe de travail pour améliorer les pratiques professionnelles et l'accompagnement de l'utilisateur.
- Développer différents modes de communication interindividuelle pour que chacun puisse exposer, transmettre et enrichir les actions menées avec les autres membres du collectif.
- Identifier les modalités favorisant la dynamique collective afin d'amplifier l'engagement individuel, la coopération collective et l'esprit d'équipe en tenant compte des réalités professionnelles.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité

**Pré-requis** : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

**Durée** : 2 jours (14h)

**Dates-Lieu** : 16, 17 juin 2021 à Bordeaux

**Tarif** : 420 € à Bordeaux

**Tarif** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant presenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations.

### Contenu

#### J1 - Le travail en équipe

- Quand peut-on parler de travail en équipe ?
  - Qu'est-ce qu'une équipe de travail ?
  - L'équipe comme groupe primaire typique : une unité structurale.
- Appartenir à une équipe pluridisciplinaire
  - La pluridisciplinarité : la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 insiste fortement sur cette dimension.
  - De la pluridisciplinarité à la transdisciplinarité : richesse et complémentarité.

#### ✓ Les modalités de communication en équipe pluridisciplinaire

- Identifier les relations interpersonnelles dans l'équipe : l'appartenance et l'identification au groupe.
- Développer les attitudes, comportements et techniques pour une communication efficace

#### J2 - Les comportements individuels et collectifs face au travail du groupe

- Les conditions du travail en équipe
  - L'identification des mobiles qui animent l'action individuelle et collective, à partir des besoins de pouvoir, d'appartenance et de réussite.
  - Freins et leviers du travail en équipe et en équipe pluridisciplinaire.
- L'identité corporative, la reconnaissance mutuelle et la coopération dans une équipe.
  - La connaissance commune des places de chacun et du projet (mission, valeurs, objectifs).

#### ✓ Réinventer le lien groupal

- L'équipe dans le travail en équipe
- Accompagner la dynamique collective
  - « Les 18 recommandations pour manager efficacement une équipe multiculturelle » de Moran et Harris.

### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## GÉRER LES SITUATIONS CONFLICTUELLES : DÉSARMER, COMPRENDRE, RÉSOUDRE

### Objectifs

- Identifier les différents types de conflits et comprendre les situations qui y conduisent.
- Maîtriser les outils d'analyse de situation sous un angle psychosociologique et systémique.
- Acquérir des méthodes de gestion positives du conflit par la concertation et la motivation.
- Développer de nouvelles attitudes et stratégies pour contrôler les situations dans un contexte difficile (négociation, médiation, conciliation), les apaiser et les résoudre.

**Public** : Cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

**Durée** : 2 jours (14h)

**Dates-Lieu** : 22, 23 septembre 2021 à Bordeaux

**Tarif** : 450 € à Bordeaux

**Tarif** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant presenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, cadre infirmier et ingénieur qualité

### Contenu

#### J1- Repérer les conditions d'émergence des situations conflictuelles

- Les origines et types de conflits
  - Les causes de conflits et leurs caractéristiques dans le secteur médico-social :
  - Faire le diagnostic des situations difficiles en institution.
- La clinique du conflit
  - Les différents niveaux d'expression dans un conflit (individuel, d'équipe, de structure).

#### ✓ Développer une méthodologie de gestion du conflit

- Une démarche structurée et une posture affirmée
  - La projection et l'anticipation avant, pendant, après un conflit pour gérer les situations difficiles.
- Se doter d'outils efficaces
  - Grilles d'analyse de situations et de résolutions des problèmes, tableau de bord, fiches d'événements indésirables, CREX...

#### J2 - Développer des compétences managériales en situation de crise

- Les points-clés de la communication
  - Les règles d'une communication efficace : écoute, questionnement, reformulation.
- Les points-clés du management pour éviter et/ou gérer une situation conflictuelle
  - Adapter son style de management aux différents types de situation (discussion, négociation, confrontation, médiation, conciliation, conflit).
- Construire des stratégies collectives et institutionnelles convaincantes
  - Fédérer l'équipe : consensus sur des valeurs et objectifs communs centrés sur la mission institutionnelle.

### Méthodes et outils pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : PRÉVENIR, ÉVALUER, AGIR

### Objectifs

- Identifier les enjeux associés aux risques psychosociaux.
- Faire le point sur son organisation pour déterminer les points d'appui et les zones à risque afin d'agir sur les causes institutionnelles.
- Savoir constituer un dispositif de prévention adapté et gérer une situation de crise.
- Développer une démarche de qualité de vie au travail dans les pratiques managériales.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité, délégués du personnel, membres du CHSCT.

**Pré-requis** : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations  
OU  
Un cadre infirmier et ingénieur qualité.

### Contenu

#### J1 - Les risques psychosociaux

- De quoi parle-t-on ? Clarifier les concepts de santé, de bien-être et de qualité de vie au travail (SQVT).
- Le contexte et le cadre juridique : Les RPS et leur évolution.
- Les facteurs de risques psychosociaux au travail : Les grilles de diagnostic et l'analyse des RPS pour l'élaboration du DUERP.

#### J2 - Prévenir et gérer les risques psychosociaux : un acte de management

- Le repérage des facteurs de risques psychosociaux
  - Les éléments à prendre en compte : dimension subjective / objective, dimension individuelle / collective, sphère professionnelle / privée ...
  - Le repérage des alertes et l'acte de signalement.
- Mettre en œuvre la démarche de prévention en ESMS
  - Les 6 axes de prévention proposés par le rapport GOLLAC (2011).
  - Identifier les acteurs.
- Analyser le travail pour maîtriser les RPS
  - Choisir une méthodologie qui s'appuie sur l'analyse du travail et des organisations.
  - Gérer la communication interne et externe.

#### ✓ Développer la qualité de vie au travail

- Une politique managériale engagée
  - De la prévention des RPS au développement de la SQVT : un chemin à parcourir.
  - Une démarche qui s'appuie sur l'organisation du travail, l'activité réelle et les acteurs.
  - Connaître et identifier les facteurs de ressources et de bien-être au travail : des RPS aux ressources psychosociales.

### Méthodes pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL : PRÉVENIR, ÉVALUER, AGIR

### Objectifs

- Acquérir les connaissances sur les facteurs de pénibilité en fonction des situations de travail.
- Développer une politique de prévention adaptée à l'établissement ou au service et l'évaluer.
- Poser le cadre légal concernant la négociation de la prévention et la réduction de la pénibilité.
- Intégrer la démarche dans la gestion du parcours du professionnel.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à la fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations  
OU  
un cadre infirmier et ingénieur qualité.

### Contenu

#### J1 - La pénibilité au travail en question

- Éclairage de la psychologie du travail
  - Le décalage entre travail prescrit et réel, la qualité empêchée, le lien entre bien-faire et bien-être ...
- Le cadre réglementaire de la prévention de la pénibilité
  - Quelles sont les obligations légales en matière de prévention de la pénibilité et les éléments constitutifs d'un accord ?
  - Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les facteurs de risques professionnels : quels liens et quels enjeux ?
  - Identifier les enjeux de la politique de prévention de la pénibilité pour les acteurs et l'institution : maintien dans l'emploi, fidélisation, adaptabilité, climat social, sécurité et qualité de vie au travail.

#### ✓ Prévenir la pénibilité au travail

- Négocier sur la réduction et la prévention de la pénibilité
  - Choisir un plan d'action adapté au contexte.
  - Choisir des outils adaptés.
  - Réflexions autour du pouvoir d'agir, du soutien, de la reconnaissance et des retours positifs.

#### J2 - Se doter d'un plan d'action permettant de concilier santé et travail

- Mettre en œuvre la démarche de prévention
  - Identifier les différents acteurs concernés.
  - Spécifier le rôle des IRP, du CHSCT, de la médecine du travail.

#### ✓ Potentialiser le compte personnel d'activité (cpa)

- Un outil stratégique
  - Rappel de la composition du CPA et du volet "prévention de la pénibilité" et de son utilisation.
  - Les liens du CPA avec le parcours professionnel, la fiche de poste et l'entretien annuel.

### Méthodes pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## GÉRER LES CRISES DANS LES INSTITUTIONS SOCIALES ET MÉDICO-SOCIALES

### Objectifs

- Développer de meilleures capacités d'alerte, de prévention et d'action, afin d'assurer en toutes circonstances la continuité des activités de l'institution face aux effets perturbateurs d'une situation de crise.
- Acquérir les compétences nécessaires à la mise en place d'un plan immédiat d'action et une reprise en main de la situation.
- Acquérir une connaissance des principes d'organisation du travail propre à réguler et bonifier les échanges en équipe.

**Public** : Cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations.

### Contenu

#### J1 - Introduction

- Qu'appelle-t-on une situation de crise ?
- L'origine et la nature des situations de crise
- ✓ **Discerner les composantes des situations de crise**
  - Les signes d'alerte et les phases de la crise
    - L'exercice périlleux de l'anticipation : les signes avant-coureurs à repérer pour désamorcer la crise naissante.
- ✓ **Développer un plan de gestion de crise**
  - L'élaboration d'une cellule de crise ; l'établissement d'un programme de prévention.
  - Adopter une méthodologie de management de gestion de crise
    - Comprendre la situation : en partant du diagnostic, mettre en exergue les problématiques prioritaires

#### J2 - Développer des compétences pour faire face à la crise

- Les aptitudes d'un négociateur de crise
  - Le profil et le style d'un bon négociateur de crise.
- Mettre en œuvre une stratégie de communication de crise
  - La communication filtrée, maîtrisée, transparente.
  - La communication non violente de Rosenberg.
  - L'identification des interlocuteurs concernés par la crise pour une communication appropriée.
  - Former les équipes à la communication de crise.
- Les ressources disponibles pour communiquer dans les situations difficiles
  - Ecouter, observer, analyser.
  - Développer une relation empathique.
  - Un temps de réflexion, de concertation, de débat et de décision.
  - Le retour d'expériences.

### Méthodes pédagogiques

- Repérage et acquisitions théoriques en alternances avec l'analyse des pratiques, des expériences et de la vie en général
- Les échanges dans le groupe des participant(e)s seront facilités par :
  - Un travail individuel et en petits groupes.
  - Des réflexions ou des analyses de situations concrètes, précédées ou suivies d'un apport de connaissances.
  - L'analyse des observations mentionnées par les participant(e)s, avec l'engagement de la confidentialité
  - Des propositions réalistes et pragmatiques aux situations rencontrées.
- Techniques de détente et de gestion du stress.

## LUTTER CONTRE L'ABSENTEISME EN ESSMS

### Objectifs

- Définir la notion d'absentéisme et appréhender ses caractéristiques pour cibler ses actions.
- Se doter d'outils d'analyse et de moyens opérationnels.
- Adopter un cadre d'analyse de l'absentéisme au travail qui puisse servir de repères pour un plan d'action personnalisé et durable.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

### Méthodes pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.  
*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Contenu

#### J1 - L'absentéisme en ESSMS : de quoi parle-t-on ?

- Définition, causes et conséquences sur l'institution, le travail, l'équipe et les usagers
  - Zoom sur les conditions de travail, l'organisation et le rapport au travail, les caractéristiques des professionnels et du public accueilli, la conciliation travail et hors travail...

#### ✓ Appréhender le cadre légal et juridique

- Maîtriser les droits et les obligations de chacun
  - Prendre conscience de la responsabilité de l'employeur sur la santé de ses salariés.
  - Rappel sur les droits et les obligations du salarié.

#### J2 - Les repères pour l'action

- Identifier les préalables à l'action
  - Procéder à un diagnostic de la situation.
  - Calculer le taux d'absentéisme et l'interpréter de façon globale et systémique.
- Élaborer un plan d'action adapté pour prévenir et réduire l'absentéisme
  - Formaliser des objectifs clairs, réalistes, personnalisés et durables.
  - Fédérer son équipe : formaliser un objectif commun et une vision partagée.

#### ✓ Créer une dynamique collective

- Développer des outils managériaux pour renforcer le dialogue social
  - Impliquer les différents acteurs dans la démarche : favoriser l'intelligence collective, le développement interdisciplinaire, la collaboration, la concertation...
  - Réfléchir sur la reconnaissance au travail et du travail, le soutien, l'implication, l'engagement...
  - Ecouter et communiquer régulièrement avec son équipe (individuellement, collectivement).
  - Quelles mesures pour favoriser la stabilité, la fidélisation, la qualité de vie, le bien-être au travail ?
- Assurer un suivi du plan d'actions mis en place
  - Analyser les résultats obtenus et croiser les données recueillies pour visualiser la situation et servir de supports à la discussion.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations OU un cadre infirmier et ingénieur qualité.

## L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : PRÉVENIR, ÉVALUER, AGIR

### Objectifs

- Savoir ce que recouvre le terme d'épuisement professionnel.
- Identifier les situations professionnelles et personnelles à risques et leurs conséquences.
- Se munir d'outils et de solutions pour préserver la santé au travail.
- Élaborer un plan d'actions collectif et individuel pour prévenir et réagir face à des cas d'épuisement professionnel.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations.

### Contenu

#### J1 - Identifier les facteurs qui provoquent l'épuisement professionnel et leurs conséquences

- Connaître les liens de l'épuisement professionnel avec le stress, la charge émotionnelle, le désengagement, la baisse de l'accomplissement de soi par et au travail...
- Repérer les manifestations d'épuisement professionnel
  - Identifier les premiers signes pour agir préventivement.
- Connaître les conséquences d'épuisement professionnel en termes de coûts et d'obligation de résultats de l'employeur vis-à-vis des risques psychosociaux (RPS).

#### J2 - Mettre en œuvre des plans de prévention et d'action individuels et collectifs

- Les interventions individualisées
  - Identifier les comportements individuels concernant le bien-être et la qualité de vie au travail et à l'extérieur du travail.
- Les interventions collectives
  - Identifier tous les indicateurs et mesurer leur gravité : charge de travail, rythme, organisation, conditions de travail, climat social ...

#### ✓ Accompagner le professionnel en souffrance au travail

- Mesurer le niveau d'épuisement professionnel (MBI).
- Mener un entretien adapté et constructif.
- Mettre en place un cadre d'accompagnement : confidentialité, devoir d'alerte, besoin de soutien et suivi des actions proposées.
- Faire appel aux professionnels extérieurs si besoin (psychologues).
- Alerter les acteurs institutionnels : DRH, DP, CHSCT, médecins du travail, services sociaux.
- Penser à accompagner le retour au travail.

### Méthodes pédagogiques

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## ACTUALISER SON PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE

### Objectifs

- S'approprier des clés d'analyse de son établissement / service au regard des évolutions internes et externes.
- Acquérir une démarche méthodologique pour construire le projet.
- Clarifier les liens entre conduite du changement et actualisation du projet d'établissement de service.
- Repérer des modalités d'implication des parties prenantes sur la base d'un diagnostic partagé.
- Structurer un projet d'équipe centré sur l'amélioration de la qualité de vie des personnes hébergées pour leur offrir un lieu de vie et de soins adapté.

**Public** : Personnel travaillant en établissement

**Pré-requis** : Aucun

**Durée** : 3 jours (18h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements dans vos locaux

**Tarif** : Nous consulter

### Modalités d'évaluation

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

### Intervenant pressenti

Psychologue, infirmière  
OU Cadre infirmier, ingénieur qualité  
OU Cadre de santé

### Contenu

#### J1-Le projet d'établissement : réflexion préalable sur la notion

- Origine, contexte et enjeux du projet institutionnel.
- Liens entre le bilan institutionnel et les évaluations internes et externes.
- Le projet d'établissement comme base commune de la notion "d'équipe".

#### ✓ Recueil des données institutionnelles : comprendre pour transformer

- Retour sur les valeurs et les pratiques de l'institution.
- Analyse stratégique sur les forces, ressources, faiblesses et axes d'amélioration.
- Les outils d'analyse des logiques organisationnelles et institutionnelles.

#### J2-Éléments nécessaires à l'actualisation du projet

- Les outils pour identifier les besoins individuels et collectifs.
- Définition des actions à mener et des moyens à mobiliser : analyse, reconnaissance, prospection, mobilisation, hiérarchisation, formalisation.
- La mobilisation des ressources et partenariats internes.
- La mobilisation des réseaux et des partenariats externes.

#### J3-Valoriser le projet d'établissement ou de service

- Dynamique et sens du projet pour l'organisation et les pratiques professionnelles dans la conduite du changement.
- L'articulation entre projets de soins, projet de vie et projet personnalisé.
- Le lien entre projet d'établissement et le questionnement éthique.
- La qualité managériale au cœur de l'accompagnement du projet d'établissement.
- L'innovation, l'invention et le partage des désirs dans la mesure des possibles.
- Du projet pour soi au projet pour les autres.

### Méthodes andragogiques interactives

- Alternance d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques
- Échanges et mutualisation
- Remise d'un dossier

**FICHE DE DEMANDE D'INFORMATION DÉTAILLÉE  
POUR UN OU PLUSIEURS STAGES INTRA-MUROS 2021  
POUR UN STAGE INTER-ÉTABLISSEMENTS 2021**

à retourner à **formation@oareil.fr** - service formation

**STAGES INTRA-MUROS** : En retour de cette fiche, vous recevrez, **sans aucun engagement de votre part**, un programme détaillé ainsi qu'un devis pour l'organisation de ce(s) thème(s) **au sein de votre établissement**.

Thème n°1 et code stage (en bas de page) : \_\_\_\_\_

Thème n°2 et code stage (en bas de page) : \_\_\_\_\_

**STAGE INTER-ÉTABLISSEMENTS** : Vous avez au **moins 4 personnes** intéressées pour un thème et vous souhaitez que l'OAREIL envisage l'organisation de ce stage **localement**. Nous vous adresserons, sans aucun engagement de votre part, en retour de cette fiche, un programme détaillé ainsi qu'un tarif pour l'organisation de ce thème **avec plusieurs autres établissements de votre secteur géographique** que l'OAREIL contactera.

Thème et code stage (en bas de page) : \_\_\_\_\_

Nombre d'agents intéressés : \_\_\_\_\_

*Proposition(s) à adresser à :*

NOM, Prénom \_\_\_\_\_

Fonction \_\_\_\_\_

Nom de l'établissement : \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Téléphone et e-mail de l'employeur : \_\_\_\_\_

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en adressant un message électronique à l'adresse formation@oareil.fr. Nos fichiers sont déclarés à la CNIL sous le numéro : 2102560 v 0

L'Oareil est soucieux de la protection des données personnelles. Nous nous engageons à assurer le meilleur niveau de protection à vos données personnelles en conformité avec la loi applicable et le « [règlement général sur la protection des données personnelles](#) »

**FICHE D'INSCRIPTIONS INDIVIDUELLES**

à retourner à **l'OAREIL service formation**  
formation@oareil.fr

INTITULÉ/CODE	NOMS-PRÉNOMS	FONCTION	DATES	COÛT

Raison sociale/Nom : \_\_\_\_\_

Nom responsable formation : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél. - Mail : \_\_\_\_\_

o La facture sera envoyée directement à l'employeur

o La facture sera envoyée directement à l'organisme chargé des fonds de formation professionnelle, après accord de votre fonds collecteur

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél. - Mail : \_\_\_\_\_

o Accepte les modalités d'inscription et de règlement.

Fait à : \_\_\_\_\_ Le : \_\_\_\_\_ Nom : \_\_\_\_\_

Cachet de l'employeur : Signature : \_\_\_\_\_

**Modalités d'inscription**

☒ Dès réception de votre inscription, vous recevrez une confirmation par mail.

☒ Une convention de formation en 2 exemplaires indiquant le lieu, les horaires sera adressée avant le démarrage. L'inscription ne sera définitive qu'à réception d'un exemplaire signé.

☒ Toute annulation d'inscription doit parvenir au plus tard 30 jours avant le 1er jour du stage. Au-delà, des frais d'inscription seront facturés.

☒ L'Oareil se réserve le droit d'annuler ou de reporter un stage si le nombre d'inscriptions s'avérait insuffisant au plus tard 30 jours avant le 1er jour du stage.

☒ Un dossier formation sera remis à chaque participant.

☒ Une attestation de fin de formation sera remise au stagiaire ayant participé à 75% au moins de la durée de la formation. Les employeurs recevront une attestation d'assiduité attestant de la présence du ou des stagiaires avec la facture.

**Modalités de règlement**

Toute formation commencée sera facturée intégralement.

Le règlement doit être effectué au terme de la session de formation, à réception de la facture.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en adressant un message électronique à l'adresse formation@oareil.fr. Nos fichiers sont déclarés à la CNIL sous le numéro : 2102560 v 0

L'Oareil est soucieux de la protection des données personnelles. Nous nous engageons à assurer le meilleur niveau de protection à vos données personnelles en conformité avec la loi applicable et le « [règlement général sur la protection des données personnelles](#) »

# O A R E I L

(Office Aquitain de Recherches, d'Études, d'Information et de Liaison  
sur les problèmes des personnes âgées)

## L'OAREIL développe de la formation professionnelle en gérontologie depuis 1976

**Création :** Juin 1976

**Vocation :**

- *Améliorer les conditions de vie sanitaires, sociales et culturelles des personnes âgées*
- *Promouvoir une approche globale de la personne et contribuer à l'évolution de la gérontologie*
- *Améliorer les représentations sociales et valoriser la place des personnes âgées dans notre société.*

**L'équipe :**

- *Des experts au service des professionnels et des personnes âgées*
- *45 années d'expérience de l'action gérontologique*
- *Un partenariat local, régional, national et international.*

### Ses secteurs d'activité :

- ▶ La **formation** professionnelle et l'information
- ▶ Le département **recherche / études**
- ▶ Le Service de **Consultants** en Gérontologie (S.C.G.) :  
des activités d'audit, d'évaluation, de conseil et d'accompagnement  
du développement et des projets
- ▶ ALMA Gironde : la lutte contre la **maltraitance** des personnes âgées  
et des adultes handicapés. Fédération 3977 contre la maltraitance
- ▶ L'éducation permanente : l'**Université du Temps Libre**  
Bordeaux Métropole

N° SIRET : 308 066 265 00064    Code APE : 8899B    N° déclaration d'activité : 72 33 00 156 33

Habilitation ANESM : H2011-03-715

Datadocké

N°ODPC : 7783



## OAREIL

Office Aquitain de Recherches, d'Études,  
d'Information et de Liaison  
sur les problèmes des personnes âgées

Service formation OAREIL  
3 rue Lafayette – 33000 BORDEAUX  
☎ 05 56 79 96 41 – formation@oareil.fr

**CHOISISSEZ VOTRE FORMULE  
ET VOS STAGES  
SUR NOTRE SITE**

[www.oareil.org](http://www.oareil.org)