

2023

Catalogue des
formations
en gérontologie

Accompagner
les parcours
de soin et de vie
des personnes âgées

L'Oareil, 47 ans
au service des
professionnels





Depuis plus de 45 ans, l'association Oareil accompagne les projets de vie des personnes âgées et les parcours des professionnels qui sont à leur service. Nous intervenons dans trois domaines précis, qui s'enrichissent les uns les autres, ce qui éclaire nos connaissances et nous permet de répondre à vos attentes et à vos besoins.

L'Université du Temps Libre de Bordeaux Métropole. Nous proposons plus de 100 activités et enseignements auprès de 5 000 étudiants âgés majoritairement de plus de 60 ans. Dans ce cadre, les seuls mots d'ordre sont plaisir et choix !

Le champ des maltraitances et, par voie de conséquence, de la promotion de la bientraitance. Nous disposons depuis 25 ans d'une expertise reconnue grâce à la gestion du Centre Alma 33, rattaché à la Fédération 39 77.

Le secteur de la formation des professionnels intervenant au domicile ou en établissement. Notre fil directeur a toujours été de maintenir et de développer un projet de vie pour les personnes âgées prises en charge. Notre offre de formations qualifiantes illustre cette richesse et s'inscrit pleinement dans cette philosophie et cet humanisme.

Elle s'appuie sur une pédagogie active et des formateurs d'écoles de pensées diverses qui sont en capacité de comprendre les enjeux et les difficultés de votre secteur et de vous aider à développer les compétences de vos personnels, chefs de service et directeurs de structures de santé, médico-sociales et du domicile.

Dans le contexte actuel, éprouvant pour vos équipes, nos nouveaux programmes s'inscrivent dans le respect de la qualité de vie au travail et des pratiques bientraitantes. Dans cet esprit, l'Oareil s'engage à développer avec vous une réflexion sur les évolutions fortes du secteur et à mener un travail partenarial sur les thèmes d'actualités qui le traversent.

Chaque programme de ce catalogue est modulable et notre certification Qualiopi est un gage de la qualité de nos interventions, construites dans l'échange et la compréhension de vos problématiques.

Nous sommes à l'écoute de votre projet de formation pour surmonter les difficultés qui sont renforcées par la crise sanitaire actuelle et redonner du sens aux pratiques de vos équipes.

En vous remerciant par avance de votre confiance,

Céline Carreau
Directrice

Pr Jean-Paul Emeriau
Secrétaire général

Choisissez votre formule de formation adaptée à vos besoins et projets

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

Les formations intra

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

Les formations inter

- À commanditaires multiples : vous avez quatre ou cinq personnes qui souhaitent s'inscrire à une formation, ce qui ne permet pas de constituer un groupe intra-établissement. Vous pouvez faire appel à l'Oareil pour co-organiser localement cette formation en associant plusieurs établissements dans une logique de mutualisation.
- Occasionnellement, des formations du catalogue pourront être proposées à l'initiative de l'Oareil, dans ses locaux à Bordeaux.

Programmes spécifiques

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

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

Les interventions et les groupes de paroles

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

psychologie
Snoezelen familles
communication
droit **soin** écoute
Alzheimer
bienveillance
Montessori équipe palliatifs
Ehpad **vieillesse**
éthique quotidien
empathie

Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gérontologie

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant presenti :

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



Durée :

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

Module 1 - Accompagner le vieillissement et la fragilité

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

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

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

Module 3 - Développer une approche gériatrique bienveillante

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

Viellissement, une approche de l'accompagnement globale et préventive

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



Objectifs :

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



Public :

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

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

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

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

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

Module 3 - Retour d'expérience

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

Accueillir la personne âgée en institution

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



Objectifs :

- Appréhender le contexte réglementaire de l'entrée en Ehpad.
- Contribuer à la mise en œuvre des conditions optimales d'accueil et d'intégration des résidents et de leur famille.
- Préparer les trois étapes clés : l'entrée, l'arrivée et le suivi de l'intégration.
- Adapter ses comportements professionnels aux ressentis et aux besoins spécifiques des personnes accueillies.



Public :

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



Intervenant present :

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



Durée :

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

Module 1 - Le contexte des entrées en Ehpad

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

Module 2 - Le processus d'accueil

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

Module 3 - La relation et la communication adaptées aux résidents

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

Module 4 - La qualité de l'accueil en Ehpad

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

Animer et innover avec les personnes âgées

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



Objectifs :

- Comprendre les enjeux et les intérêts de l'animation au quotidien en tant que soin dans la relation et la communication.
- Connaître les activités possibles et leurs objectifs respectifs.
- Repérer les besoins de la personne pour proposer une activité adaptée.
- Organiser une activité, construire un projet.
- 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.
- Évaluer les apports et les effets des activités.



Public :

Tout professionnel travaillant en institution.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Animateur spécialisé auprès du public âgé, Psychologue gérontologue.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

Définir les enjeux de l'animation au quotidien.

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

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

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

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

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

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

L'animateur, vecteur de lien.

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

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

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

Instant repas : prévenir la dénutrition

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



Objectifs :

- Connaître l'impact nutritionnel du vieillissement physiologique.
- Identifier les besoins alimentaires de la personne âgée pour garantir son équilibre alimentaire.
- Apprendre à repérer la dénutrition et la déshydratation du sujet âgé pour les prévenir et en limiter les conséquences.
- Apprendre à mettre en place une prise en charge réussie des repas en privilégiant le plaisir de manger.
- Définir les règles de bonnes pratiques pour les différents types de nutrition.
- Connaître les principales techniques de réévaluation dans le cadre d'une prise en charge globale de la personne âgée.



Public :

Professionnels travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Infirmière.



Durée :

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

Module 1 - Appréhender les notions de base en matière d'équilibre alimentaire

- Les besoins nutritionnels du sujet âgé *versus* autres adultes.
- Le contexte de la santé publique ; composition et classification des aliments.
- L'organisation et la répartition des repas dans la journée.

Module 2 - Définir les besoins spécifiques des personnes âgées

- Vieillesse bucco-dentaire, perturbation du goût, vieillissement de l'appareil digestif.
- Impact sur les capacités digestives, diminution des sensations de faim et de soif.
- Moindre efficacité de transformation des aliments en énergie, inconfort digestif.

Module 3 - Comprendre les notions de dénutrition et de déshydratation

- Dénutrition : définition, facteurs de risque, recommandations HAS, le risque de spirale.
- Déshydratation : définition, mécanismes, causes, signes, classification de la déshydratation.

Module 4 - Mettre en place le dépistage chez la personne âgée

- Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- La mission de l'équipe pluridisciplinaire et l'importance du projet personnalisé.
- Les critères diagnostiques de dénutrition selon l'HAS.

Module 5 - Prévenir la dénutrition par la qualité de la prise en charge hôtelière

- Le rapport du sujet âgé à l'alimentation.
- La prestation de restauration.
- La prise en compte des besoins spécifiques.

Module 6 - Organiser les modalités pratiques de la prise en charge

- Le rôle de l'équipe pluridisciplinaire et la transmission de l'information.
- La prise en charge et les moyens d'intervention face à la dénutrition protéino-énergétique.
- Les éléments de la prise en charge et les moyens d'intervention face à la déshydratation.

Module 7 - Élaborer un dispositif de prévention à partir de procédures et de pratiques adaptées au sein des Ehpad

- Situations particulières et recommandations de bonnes pratiques professionnelles : troubles de la déglutition, fin de vie, refus alimentaire, maladie d'Alzheimer, nutrition et Covid, le diabète, les escarres, la dépression, la convalescence...

Les thérapies non médicamenteuses (TNM)

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



Objectifs :

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



Public :

Professionnel travaillant auprès de personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - L'approche non médicamenteuse

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

Module 2 - Les thérapies non médicamenteuses en pratique

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

Module 3 - Les interventions non médicamenteuses centrées sur le comportement

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

Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

Module 1 - L'expérience sensorielle

Assimiler l'approche Snoezelen.

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

Exploration et approfondissement des 5 sens.

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

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

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

Module 2 - Posture et communication

La dimension relationnelle et la posture d'observateur participatif.

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

Découvrir le matériel Snoezelen et la posture d'accompagnant.

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

Construire et mettre en place une séance Snoezelen.

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

Soins corporels, toilette, soin de confort : un temps de relation privilégiée

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



Objectifs :

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



Public :

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Le corps, base de la relation

- Le corps comme contenu et frontière.
- Le corps : moyen de communication et de relation.
- Le contact corporel, source de signification vivifiante.
- Le développement corporel et moteur : exploration, jouissance et autonomie.
- Le corps déficient mais apte à la relation.
- Le corps de la personne âgée : changements, comportement, besoins fondamentaux.
- L'estime de soi et le corps vieillissant : une blessure narcissique.
- Attitudes régressives : entre dépendance, perte d'autonomie et abandon.
- Être soigné par un autre : entre résignation, refus et acceptation.
- Les difficultés rencontrées dans la pratique soignante.
- La confrontation au corps du sujet âgé : dépendance, incontinence, déchéance...
- Réactions et comportements opposants des patients et déviants des soignants.

Module 2 - Prendre soin du corps

- Toucher et être touché : l'entrée en relation.
- Consentement et confiance.
- La communication par le corps.
- Le soin au corps : respect de l'intimité.
- Présence et relations soignantes : le défi d'une relation engagée et non fusionnelle.
- L'information et la participation du sujet âgé.
- La toilette relationnelle et les formes d'attention diversifiée.
- La toilette et les différentes pratiques liées à l'hygiène du corps.
- Pour une pratique des soins corporels : un savoir-faire et un savoir-être.
- La participation du sujet.
- Les conditions pour un soin corporel et une aide bienveillante.

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

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



Objectifs :

- 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 avec les personnes atteintes de déficiences cognitives ou en fin de vie.
- Redonner du sens à la pratique de soins ou relationnelle.



Public :

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - La dimension du toucher relationnel

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

Modules 2 et 3 - Apprentissage et mise en situations tactiles

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

Sexualité et vie affective

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



Objectifs :

- Appréhender les différentes dimensions de la sexualité des personnes âgées.
- 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.
- Identifier les conséquences d'une sexualité non assouvie.
- Mettre en place une organisation propice au développement de liens affectifs harmonieux.
- Adopter une démarche pédagogique vis-à-vis des personnes âgées et des familles.



Public :

Professionnels travaillant en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Sexualité et vieillissement

- Définition de la personne âgée, de l'intimité, de la santé sexuelle selon l'OMS.
- Les fonctions de la sexualité, les besoins chez la personne âgée.
- Le désir sexuel, les modes d'expression de la sexualité.
- L'évolution des comportements sexuels, freins/possibilités liés à la collectivité.

Module 2 - Cadre légal de la sexualité en Ehpad

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

Module 3 - Représentations autour de la sexualité des personnes âgées

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

Module 4 - Échanges autour de situations rencontrées

- Un quotidien parfois complexe pour les équipes et des valeurs qui entrent en contradiction.
- Sexualité et démence.
- Bonnes pratiques professionnelles lors de situations délicates.
- Définir les comportements inacceptables : exhibitionnisme, voyeurisme, abus, agression.

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

- Le rôle du soignant dans la relation d'aide : empathie et non-jugement.
- Recherche d'une juste distance : respect de l'intimité et protection.
- Réflexion sur l'accueil des couples et les soins intimes.
- Organiser la vie en structure et définir les adaptations à apporter.

Module 6 - Place des familles

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

Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques

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



Objectifs :

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



Public :

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Appréhender la notion de douleur

- La politique de prise en charge de la douleur en France : une priorité de Santé Publique.
- Obligation des établissements de santé et du personnel (médecin, infirmier, aide-soignant).
- Droits du patient.
- Les spécificités de la douleur : un phénomène complexe.
- Différencier douleur et souffrance.
- Un phénomène multidimensionnel.
- Physiologie : les voies de la douleur, les systèmes de contrôle.

Module 2 - Identifier et évaluer la douleur

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

Module 3 - Les traitements et démarches adaptés

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

Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

Module 1 - Maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

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

Module 2 - Vivre avec une démence : quelles répercussions ?

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

Module 3 - Changer son regard

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

La méthode Montessori adaptée

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

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

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

Module 2 - Méthode Montessori et vie quotidienne

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

Module 3 - Les activités selon la méthode Montessori

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

Pour aller plus loin avec la méthode

Redonner le pouvoir d'agir.

Comprendre la raison du comportement.

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

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

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

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

Quoi ?

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

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

Quand ?

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

Pourquoi ?

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

Pour qui ?

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

Comment ?

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

Bonus

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

Les troubles du comportement : adapter ses pratiques

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



Objectifs :

- 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 en établissement.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

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

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

Module 2 - Gérer les symptômes psycho-comportementaux

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

Module 3 - Accompagnement collectif et pluridisciplinaire

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

Personne âgée et psychiatrie en Ehpad : quel accompagnement ?

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



Objectifs :

- Connaître les différentes pathologies psychiatriques et leur expression dans le vieillissement.
- Savoir faire la distinction entre troubles psycho-comportementaux, psychiatriques ou « d'allure psychiatrique » et maîtriser les outils d'évaluations.
- Proposer une prise en soin médicamenteuse et non médicamenteuse appropriée.
- Notions juridiques et connaissance des différents intervenants existants.



Public :

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



Intervenant pressenti :

Psychologue,
Neuropsychologue expert en géro-psi-chiatrie.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

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

Module 1 - Les pathologies psychiatriques et leur vieillissement

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

Module 2 - Troubles psycho-comportementaux, démence, psychiatrie

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

Module 3 - Rituels et communication adaptée

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

Travail de nuit en institution

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

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

Module 2 - Les troubles du sommeil

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

Module 3 - Travailler la nuit

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

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

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

Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs

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



Objectifs :

- 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.
- S'inscrire dans une réflexion éthique en collaboration avec d'autres intervenants.
- Identifier la souffrance de la personne en fin de vie, celle de ses proches et la sienne.
- Connaître la spécificité des besoins de la personne âgée en fin de vie.
- Comprendre les mécanismes du deuil.
- Savoir mieux prendre soin de soi, pour soi et pour mieux prendre soin des autres.



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Les soins palliatifs et la fin de vie

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

Module 2 - Le deuil et la qualité de la relation

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

Comprendre et soutenir les aidants

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

2 jours (14 heures) – 1 fois 2 jours
Optionnel : 1 jour supplémentaire à distance (6h) pour réfléchir à la mise en place d'actions ou de plateforme de répit ou d'actions spécifiques de soutien aux aidants au sein de l'institution.

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

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

Module 2 - Connaître les aidants

- L'évolution du contexte juridique de la reconnaissance de l'aidant : l'article R245-7 du code d'action sociale et des familles, la loi du 28 décembre 2015, le décret application 2016.
- Le représentant légal (rappel sur les différentes mesures de protection juridique).
- Le profil des aidants : représentations, l'invisibilité de l'aidant, les aidants multitâches.
- Part dans le système de santé, baromètre aidant 2020/2021 Fondation April / Institut BVA.

Module 3 - La souffrance des aidants

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

Module 4 - Le soutien aux aidants

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

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

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

Mise en œuvre du projet personnalisé

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

Module 1 - La personne et la notion de projet personnalisé

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

Module 2 - La co-construction du projet personnalisé

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

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

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

Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable

Développer des relations de qualité, tant avec les personnes vulnérables qu'avec les familles et les autres professionnels, pour s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des pratiques professionnelles.



Objectifs :

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



Public :

Tout professionnel travaillant auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap, à domicile ou en institution. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue gérontologue, Consultante en gérontologie et en développement de la bientraitance et experte en communication bienveillante.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Entrer en relation avec la personne vulnérable

L'art d'établir le contact.

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

L'art d'instaurer une relation de qualité.

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

Module 2 - Faire vivre la relation avec la personne vulnérable

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

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

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

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

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

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

3 jours (18 heures)
1 fois 3 jours

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

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

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

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

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

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

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

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue, Consultante en prévention de la maltraitance et bienveillance, experte en bienveillance.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

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

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

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

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

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

Module 3 - Bienveiller au quotidien individuellement et collectivement

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

Devenir référent bientraitance

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

Consultante en prévention de la maltraitance et bientraitance, experte en bienveillance et juriste diplômée en droit médical et santé publique.



Durée :

6 jours (36 heures)
2 fois 3 jours ou 3 fois 2 jours
ou 1 jour tous les 15 jours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les droits des usagers

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

Juriste diplômée en droit médical et santé publique.



Durée :

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

Module 1 - Approche réglementaire et éthique des droits des usagers

- Droit positif, droit naturel, droits fondamentaux, responsabilité.
- Des usagers en situation de vulnérabilité, mais avant tout des personnes.
- Les objectifs de l'action sociale et médico-sociale au service des usagers.
- Le respect des droits : condition impérative.
- Les grandes lois et chartes affirmant et renforçant les droits et libertés des usagers.
- Les sept droits fondamentaux (art. L311-3 CASF) et autres repères juridiques.
- Les outils au service du respect des droits et des libertés.
- Les droits des professionnels ; les droits des familles et des proches.
- Le questionnement éthique au cœur du respect des droits et libertés.
- L'usager en acteur de sa prise en charge et en partenaire des professionnels.
- Les dilemmes éthiques les plus souvent rencontrés.
- Éthique relationnelle avec les familles et entre professionnels, les outils de référence.

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

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

- Les définitions avec les références d'articles (Code civil, CASF, Code de la santé publique, Code pénal).
- Les situations de non-respect *versus* les bonnes pratiques à adopter.
- L'étendue des droits, obligations et responsabilités de ceux qui entourent l'usager (professionnels, encadrants, familles, proches, tuteur, personne de confiance etc.).

- Le droit à la dignité, au respect de l'intimité et de la vie privée.
- Le droit à l'écoute et à la prise en compte de la parole.
- Le droit à l'information et le droit au consentement.
- Le droit à la confidentialité et le droit à la protection.
- Le droit de ne pas souffrir et le droit à la santé.
- Le droit de faire valoir et défendre ses droits.
- L'évaluation du respect et de la gestion des droits des usagers.

Secret professionnel et confidentialité

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



Objectifs :

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



Public :

Tout professionnel travaillant auprès de personnes vulnérables, à domicile ou en institution.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Infirmière, Juriste diplômée en droit médical et santé publique et consultante en gérontologie et en développement de la bientraitance.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

Le secret, c'est sacré !

- La consécration pour tout usager ou patient du droit au respect de sa vie privée, de son intimité et des informations le concernant.
- Les notions clés.
- Le secret *versus* le droit absolu à l'information pour tout usager ou patient.
- Le délit de violation du secret.
- Dans les « coulisses » du secret : aspects et contours du secret (art. 226-13 CP).
- Les personnes dépositaires du secret.
- La faculté d'accepter ou de refuser un secret.

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

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

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

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

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

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

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

Collaborer avec les familles

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Objectifs :

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



Public :

Tout professionnel travaillant auprès des personnes âgées et/ou en situation de handicap, à domicile ou en institution.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue gérontologue, Experte en communication bienveillante et juriste diplômée en droit médical et santé publique.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Bien communiquer pour être épanoui au travail

Découvrir les fondamentaux de la communication humaine.

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

Définir le profil du « bon » communicant.

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

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

Améliorer sa communication au service de la relation.

- Déployer sa capacité d'écoute : le respect et l'accueil bienveillant de soi et de l'autre, les 6 attitudes d'écoute d'Elias Porter, l'écoute active selon Carl Rogers.
- Développer son intelligence émotionnelle : les clés pour accueillir, identifier, exprimer et réguler ses émotions, se prémunir des pièges relationnels et déployer une communication bienveillante, les outils.

Améliorer sa communication au service de la coopération.

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

Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance

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



Objectifs :

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



Public :

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

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



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue gérontologue, Consultante en gérontologie et en développement de la bientraitance, experte en communication bienveillante et juriste diplômée en droit médical et santé publique.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

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

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

Construire une équipe et faire vivre un collectif bienveillant.

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

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

Développer ses compétences sociales en tant que manager.

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

Anticiper et gérer les situations délicates.

- Manager l'inconfortable et le conflit : contraintes, désaccords, oppositions et confrontations.
- Manager des personnalités difficiles (méthode Thomas-Kilmann).
- Manager le stress et le changement.
- Savoir mener à bien une confrontation d'idées pour potentialiser les stratégies collectives.
- Oser manager autrement : le droit à l'erreur, la communication non violente, l'éthique, la bioéthique.

Éthique et management : un pari gagnant

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



Objectifs :

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



Public :

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

Prérequis : Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée.



Intervenant pressenti :

Consultante en gérontologie et en développement de la bientraitance, experte en communication bienveillante, et juriste. diplômée en droit médical et santé publique.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

Vers une démarche éthique.

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

Vers une éthique du management.

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

Module 2 - L'éthique pour manager autrement

Oser l'éthique.

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

Mobiliser des outils d'aide à la réflexion éthique.

- Des outils réglementaires de référence.
- La mise en œuvre de la démarche, les 3 axes pour l'évaluation.
- Les obstacles au démarrage et au bon fonctionnement de la démarche.
- Construire un cadre. Définir le schéma de la démarche éthique.
- 5 méthodes d'argumentation, les phases de concertation, argumentation, délibération.
- Prendre la décision de soin et la réévaluer après sa mise en pratique.

Accompagner le changement en institution

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



Objectifs :

- Connaître les différentes phases d'un processus de changement.
- Comprendre le mécanisme d'adaptation au changement.
- Créer les conditions pour aider son équipe à mieux s'adapter.
- S'initier aux méthodes et outils favorisant la mise en œuvre et l'accompagnement de changements.
- Identifier les éléments de la dynamique collective afin de développer l'engagement individuel, la coopération et l'esprit d'équipe.
- Réussir à identifier et à mobiliser ses forces et celles de l'équipe au service d'un renouveau.



Public :

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.
Prérequis : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social.



Intervenant pressenti :

Consultante en gérontologie et en développement de la bientraitance, experte en communication bienveillante, Psychologue du travail.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

Module 1 - Accueillir et vivre le changement au travail

La dimension naturelle et inévitable du changement.

- Accepter la constance du changement.
- Clarification : changement, transition, transformation, conduite de projet.
- Le cycle universel du changement et sa répétition dans la vie personnelle et professionnelle.
- Connaître les facteurs et le processus du changement (roue de Hudson).
- Les défis et enjeux du changement en institution.
- Appréhender la multidimensionnalité du changement.
- Les différents types de changement.
- État des lieux de ce qui est le plus facile et le plus difficile dans les changements vécus en institution.

La dimension humaine et émotionnelle du changement.

- Connaître les stades psychologiques induits par le changement.
- Les 3 phases : abandon, flottement et nouveau départ.
- L'adaptation au changement et le phénomène de résistance.
- Apprivoiser efficacement les émotions en période de changement.

Module 2 - Conduire et gérer collectivement le changement au travail

La mise en œuvre d'un projet de conduite du changement.

- Piloter la démarche de changement.
- La phase capitale du diagnostic : analyse du changement et du contexte.
- Les 8 phases de la conduite du changement (modèle Kotter).
- La boîte à outils de la conduite du changement en institution.
- Communiquer sur le changement et sa dynamique.
- Les clés et ressources dans l'accompagnement du collectif vers le changement.

Mobiliser et fédérer les équipes pour une meilleure appropriation du changement.

- Défis : l'acceptation, l'adhésion et la participation de chacun.
- Les principales caractéristiques de la conception co-constructiviste du changement.
- Les incontournables de la coopération.
- Les qualités managériales indispensables.
- Aider son équipe à s'adapter.
- Favoriser le développement des forces individuelles et collectives.

Comment réagir face à l'agressivité ?

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



Objectifs :

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



Public :

Professionnels travaillant auprès des personnes âgées. Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

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



Durée :

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

Module 1 - Rappel des notions théoriques et cliniques

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

Module 2 - Repérer les facteurs de risque

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

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

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

Prévention et gestion des conflits

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

Psychologue, Experte en communication bienveillante et consultante en management.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

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

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

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

Appréhender et réguler son stress au quotidien

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



Objectifs :

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



Public :

Tout professionnel travaillant auprès de personnes vulnérables.
Aucun prérequis.



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue, Consultante en développement de la bientraitance et experte en bienveillance et bien-être.
Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures) – 1 fois 2 jours

Module 1 - Connaître et comprendre le stress

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

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

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

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

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

Développer son intelligence émotionnelle au travail

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



Objectifs :

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



Public :

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



Intervenant pressenti :

Infirmière, Psychologue, Consultante en développement de la bientraitance et experte en communication bienveillante. Profil retenu en fonction de la définition des besoins.



Durée :

2 jours (14 heures)
1 fois 2 jours

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

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

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

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



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

- Instant repas : prévenir la dénutrition
- La méthode Montessori adaptée
- Comprendre et soutenir les aidants
- Mise en oeuvre du projet personnalisé
- Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable
- Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin
- Prévenir les maltraitements et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin
- Devenir référent bientraitance
- Secret professionnel et confidentialité
- La communication dans le milieu professionnel, une composante essentielle de la qualité de vie au travail
- Comment réagir face à l'agressivité ?

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



Pour vos équipes managériales

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

- Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance
- Éthique et management : un pari gagnant
- Accompagner le changement en institution
- Prévention et gestion des conflits



Conditions générales de vente

Nos formations s'adressent aux personnels et directeurs d'établissements 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 en faire la demande par téléphone ou par e-mail pour se positionner sur une ou plusieurs formations en intra ou en inter. À réception, un programme détaillé et un devis sont envoyés par e-mail.

Documents administratifs

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

Conditions de résiliation et report

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

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

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

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L6354-1 du code du travail, en cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation entamée, l'Oareil rembourse au commanditaire les sommes indûment perçues de ce fait. Si une contestation ou un différend n'ont pu être réglés à l'amiable, le tribunal de Bordeaux sera seul compétent pour régler le litige.

Modalités financières

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

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



Modalités d'organisation et engagement qualité

Analyse du besoin

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

Accueil et déroulé de la formation

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

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

Les ressources à disposition des apprenants

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

Modalités d'évaluation de la formation

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

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

L'équipe pédagogique

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

L'animation de chaque formation est confiée à un formateur expert du domaine. Nos formateurs sont des professionnels du terrain, en activité en institution et/ou en libéral. Les formateurs référents participent à l'élaboration et l'actualisation de nos programmes. Au sein de l'Oareil, nous créons les conditions de rencontres et de partage de pratiques et d'outils entre les formateurs.

La qualité de nos interventions s'appuie sur une parfaite connaissance du secteur gériatrique et notre capacité à comprendre les enjeux et les difficultés des professionnels œuvrant auprès des personnes âgées. La formation de nos équipes est facilitée par un travail de veille sectorielle et pédagogique, partagé via un Padlet.

Nos formateurs référents :

Émilie Beaumier :

Psychologue

Lauriane Campserveux :

Neuropsychologue

Catherine Chemin :

Infirmière, coordinatrice de parcours de santé

Carole Chimot : Cadre de santé, infirmière

Gilles Delassasseigne :

Psychologue

Pauline Le Glatin :

Consultante en gériatrie et bientraitance, juriste en droit médical et santé publique

Caroline Grout :

Psychologue

Carole Mairand : Ancienne directrice Ehpad, infirmière

Christelle Martegoutes :

Thérapeute psycho-corporel

Nos principes pédagogiques :

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

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

Les chiffres clés de l'Oareil depuis 3 ans



Nos références depuis 3 ans

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

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

55 établissements recensés :

C.H., Auch (32) • C.H., Chinon (37) • C.H., St Sébastien De Morsent (27) • C.H., Château Chinon (58) • C.H. Les Cygnes, Lormes (58) • C.H., Niort (79) • Ehpad Notre-Dame De Puyraveau, Champdeniers (79) • Ehpad Les Bleuets, Moncoutant (79) • C.H. Nord Deux-Sèvres, Parthenay (79) • Établissement Public Santé De Lomagne, Fleurance (32) • Gcsms Maia Nord Landes, Parentis En Born (40) • C.H., Boscammant (17) • C.H., St Astier (24) • Ehpad Jean Gallet, Coulouniex Chamiers (24) • AIA, Bordeaux (33) • Hôpital Paul Cabanis, Beaune La Rolande (45) • Ehpad Saint Joseph, Vix (85) • Ehpad Du Landreau, Les Herbiers (85) • Association La Ste Famille, St Gemme La Plaine (85) • Ehpad St Luc, Doix Les Fontaines (85) • C.H. Henri Dunant, La Charité Sur Loire (58) • Les Près Du Moulin, Francescas (47) • Ehpad La Chartreuse, Coutras (33) • Foyer Accueil L'essor, Castelmoron (47) • C.H., Libourne (33) • Ehpad, Mussidan (24) • Résidence Champorus, Gênohac (30) • Ehpad Francis Catala, Vinça (66) • Les Rives de Sèvres, La Crèche (79) • La Croix d'Hervault, Pamproux (79) • CCAS, Rochefort (17) • Résidence La Seigneurie, Pantin (93) • ADEI, Aytré (17) • Ehpad Le Champ des Roses, Bohain (02) • C.H., Bourbon-Lancy (71) • C.H., St Martin de Ré (17) • Ehpad Léon Lafourcade, St Martin de Seignanx (40) • AMDOR, Fort de France (97) • Ehpad Les Avens, Peyrestortes (66) • Ehpad Francis Panicot, Peyrestortes (66) • Ehpad Le Ruban D'argent, Peyrestortes (66) • Ehpad La Llevantina, Peyrestortes (66) • PREFMS, Toulouse (31) • C.H., Chaumont (52) • Ghps, Senlis (60) • PTA Charente Maritime, Saintes (17) • C.H., Rambouillet (78) • C.H. Lombez Samatan, Auch (32) • Ehpad, Mussidan (24) • Ehpad Forca Real, Toulouges (66) • Ehpad Ste Bernardette, Champagné les Marais (85) • Ehpad St Luc, Doix les Fontaines (85) • Ehpad Saint Joseph, Vix (85) • Ehpad Terre Nègre, Bordeaux (33) • C.H., La Charité sur Loire (58)

Les avis de nos stagiaires

Formation dynamique, enrichissante et adaptée au quotidien, qui permettra de transmettre aux collègues.

Ingrid, formation méthode Montessori adaptée

Formation animée, prise de paroles facile, participation aux échanges avec le groupe, partage de situations.

Aurélie, formation sensibilisation à la bientraitance

Formatrice très agréable et à l'écoute qui nous a permis de nous exprimer avec une oreille bienveillante et compréhensive. Les pratiques sont très claires et nous permettront d'apporter ce petit plus à nos résidents.

Sylvie, formation prendre soin par le toucher

Très bonne formation qui permet d'avoir un autre regard et surtout oblige à analyser et observer différemment, moment très enrichissant avec la possibilité d'un vrai partage.

Sophie, formation méthode Montessori adaptée

Formation ludique, agréable, les supports sont variés ce qui dynamise la formation.

Léa, formation psychologie du vieillissement

Formation riche et complète, soulevant la réflexion et l'apport d'outils permettant d'aborder des situations complexes.

Nathalie, formation devenir référent bientraitance.









Formatrice très agréable, avec un vécu enrichissant qui a permis d'avoir des cas concrets.

Christelle, formation collaborer avec les familles

L'intervenante se met au niveau des participants du groupe en vulgarisant des thèmes et en donnant des exemples parlants.

Virginie, formation accompagner le projet personnalisé.

Les + de l'Oareil

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

Le conseil d'administration de l'Oareil

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

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

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

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

L'équipe du service formation

Directrice : **Céline Carreau** – Responsable de formation : **Caline Oscaby** –
Secrétaire service formation : **Mercédès Ruiz** – Stagiaire graphisme :
Léa Mondillon

L'Oareil est impliqué dans les réseaux :

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

La Fédération 3977 et le centre ALMA Gironde

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

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



Les objectifs

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

Principes éthiques

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





Prendre soin de la relation

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



Favoriser un environnement professionnel bientraitant

- 24 • Mise en oeuvre du projet personnalisé
- 25 • Développer des relations de qualité avec la personne vulnérable
- 26 • Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin
- 27 • Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin
- 28 • Devenir référent bientraitance
- 29 • Les droits des usagers
- 30 • Secret professionnel et confidentialité
- 31 • Collaborer avec les familles
- 32 • La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie au travail
- 33 • Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance
- 34 • Éthique et management : un pari gagnant
- 35 • Accompagner le changement en institution



Prendre soin de soi

- 36 • Comment réagir face à l'agressivité ?
- 37 • Prévention et gestion des conflits
- 38 • Appréhender et réguler son stress au quotidien *nouveau*
- 39 • Développer son intelligence émotionnelle au travail *nouveau*



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

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



En contactant le **service formation Oareil**



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

 Retrouvez les actualités de l'Oareil sur LinkedIn.

Qualiopi
processus certifié

REPUBLICQUE FRANÇAISE

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

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

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

Une équipe à l'écoute
de vos besoins et projets

Service formation Oareil
3 rue Lafayette
33000 Bordeaux

05 56 79 96 41
formation@oareil.fr

Toutes
nos formations
sur www.oareil.org