



CATALOGUE 2017/2018

FORMATIONS

Référencé par :



uniformalion &



SECTEUR
SOCIAL & MEDICOSOCIAL

www.bleusocial.com



Luc Dahan
Fondateur
Directeur de Bleu Social

Madame, Monsieur

J'ai le plaisir de vous adresser notre catalogue des formations Bleu Social 2017/2018.

Nous les avons construites en réponse à des besoins concrets, exprimés ou recensés lors des 350 évaluations externes réalisées par notre cabinet.

Nous sommes conscients de l'investissement financier et humain que représente la formation des professionnels dans un contexte économique contraint ; aussi avons-nous apporté un soin tout particulier à l'élaboration de leur contenu, au choix des formateurs pour que chaque stagiaire en tire le meilleur profit.

Odile Boudeau responsable du pôle formation, toute l'équipe et moi-même se tiennent à votre disposition pour toute demande, aussi n'hésitez pas à nous solliciter.

Avec toute ma sympathie,
Luc Dahan

SOMMAIRE

AXE 1

ADAPTATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'évolution des publics accueillis questionne les pratiques. La professionnalisation des acteurs de terrain est un enjeu majeur pour le bien-être de tous, du professionnel au bénéficiaire.

PAGES
9 À 33

AXE 2

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

Inspirée du monde industriel, cette dénomination peut prêter à confusion. Dans notre secteur, elle prend tout son sens dans sa version complète de « qualité du service rendu ». Les formations proposées visent par leurs apports conceptuels, méthodologiques et pratiques à permettre aux professionnels de passer de l'intention à l'action.

PAGES
35 À 41

AXE 3

PILOTAGE ET STRATÉGIE

Cette thématique est devenue fondamentale voire vitale pour l'avenir des organisations sociales et médico-sociales. Son pilotage stratégique s'appuie à la fois sur une vision partagée de ses dirigeants et une gouvernance éclairée. Les modules proposés s'inscrivent comme des incontournables dans la vie de vos organisations.

PAGES
43 À 59

AXE 4

PRÉVENTION DES RISQUES

Si chacun s'accorde à dire que le risque zéro n'existe pas, il n'en reste pas moins vrai, que le risque s'évalue, se prévoit, se prévient et que cette démarche s'impose à la fois par déontologie et par la réglementation en vigueur dans les établissements ou services. Les enjeux sont réels en terme de responsabilité ; les outils et méthodes existent pour agir.

PAGES
61 À 73

QUI SOMMES-NOUS ?

Bleu Social est un cabinet de formation, de conseil et d'accompagnement au service des acteurs du secteur social et médico-social.

Il a été créé en 2008 par des professionnels de terrain, partageant une même volonté de contribuer de manière efficace à l'évolution des pratiques et des organisations.

Chiffres clés

350

évaluations externes

1200

personnes formées

42

intervenants mobilisés

Bleu Social se revendique donc depuis sa création, comme un acteur investi et partie prenante de son champ d'activité.

Il a pour postulat d'accompagner utilement ce secteur en pleine mutation :

- Auprès des équipes, en donnant du sens à l'action et aux évolutions réglementaires.
- Auprès des administrateurs et dirigeants, en mobilisant les ressources utiles à l'exercice d'une gouvernance éclairée.

ILS NOUS FONT CONFIANCE



MOBILISER

VOTRE COMPTE DE FORMATION PERSONNEL (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans l'esprit du législateur, ce compte personnel de formation représente la marge d'autonomie qui est donné au salarié dans sa démarche de formation tout au long de la vie.

Peu mobilisé à ce jour, car c'est un changement notable dans le rapport salarié employeur, il nous semble important que les responsables des ressources humaines communiquent régulièrement et soutiennent les salariés dans sa mise en œuvre.

Exemple d'un cas général :

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du compte se fait à hauteur de :

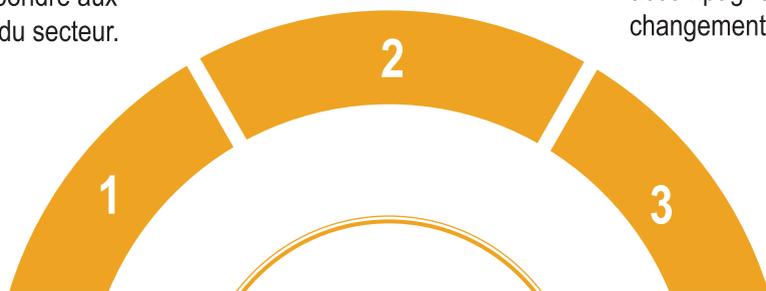
- 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

ACTUALISER
les connaissances
pour répondre aux
évolutions du secteur.

VALORISER
l'action de formation
pour l'investissement
organisationnel et financier
qu'elle représente.

CONTRIBUER
à l'harmonisation
des pratiques et
accompagner le
changement.



6 ENJEUX DE LA FORMATION



STIMULER
la mobilisation et
l'appropriation du CPF
par les salariés.

DYNAMISER
chaque stagiaire en
augmentant son champ
de compétences.

SATISFAIRE
aux exigences
de conformité
et/ou d'adaptation
à l'emploi.

NOS ATOUTS

- **Des formations courtes et modulées**
pour s'adapter aux contraintes financières et organisationnelles de l'établissement.
- **Des programmes conçus en référence à des modèles pratiques**
Les connaissances et compétences acquises au cours de la formation sont immédiatement opérationnelles. Une « boîte à outils », constituée de ressources pratiques et d'études de cas concrets est ainsi distribuée aux stagiaires pour chaque formation.
- **Des formateurs issus du secteur social et médico-social**
spécialistes dans leurs domaines : médecins, psychologues, ergothérapeutes, directeurs, juristes, avocats, anciens responsables ARS, cadres de santé.
- **Des supports pédagogiques et des apports théoriques**
issus d'une veille documentaire et réglementaire constamment actualisée.
- **Des évaluations réalisées en deux temps**
à l'issue et trois mois après la formation pour en mesurer l'impact sur les pratiques.
- **Des contenus personnalisés par un recueil d'informations**
effectué dès l'inscription auprès des stagiaires et/ou des directions.

**BLEU SOCIAL A ENGAGÉ UNE DÉMARCHÉ
DE CONSTITUTION DE BLOCS DE COMPÉTENCES
CAPITALISABLES DANS LE COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION DU SALARIÉ**



AXE 1

ADAPTATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

MONITEUR D'ATELIER :

DOUBLE RÔLE, DOUBLE COMPÉTENCE (10)

UTILISER LES RECOMMANDATIONS

DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (12)

LES ÉCRITS PROFESSIONNELS (14)

LE PROJET PERSONNALISÉ (16)

ÊTRE RÉFÉRENT DU PROJET PERSONNALISÉ (18)

COORDONNER LE PROJET PERSONNALISÉ (20)

LA GESTION DU DEUIL

DANS L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE (22)

SE SITUER COMME INTERVENANT À DOMICILE (24)

BIENTRAITANCE / MALTRAITANCE (26)

ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT

DES PERSONNES HANDICAPÉES (28)

AUTISME, PARTICULARITÉS SENSORIELLES,

PERSPECTIVES ET STRATÉGIES D'ACCOMPAGNEMENT (30)

LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES (32)

MONITEUR D'ATELIER

DOUBLE RÔLE, DOUBLE COMPÉTENCE

Public : moniteur d'atelier en exercice ou amené à exercer dans l'année.

Aucun prérequis

La mission et l'action du moniteur/monitrice d'atelier en ESAT sont les fonctions centrales de l'accompagnement des travailleurs handicapés vers une plus grande autonomie.

Leur réalisation dans les meilleures conditions nécessite une appropriation de savoirs, savoir-faire et attitudes.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Situer son action professionnelle dans une perspective et une dynamique sociale, juridique, institutionnelle et dans le cadre des missions définies par la réglementation d'un ESAT

Évaluer une situation pour établir un diagnostic professionnel et pédagogique permettant le développement des compétences d'un travailleur handicapé en vue de sa meilleure autonomie possible

Mettre en œuvre des actions d'apprentissage pédagogiques, éducatives et préventives

Communiquer et conduire une relation dans un contexte d'accompagnement et de soutien.

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser les différentes composantes du fonctionnement d'un ESAT et de situer plus clairement leur mission auprès des travailleurs accueillis.



CONTENU

- Le contexte législatif et réglementaire
- L'historique du handicap et du travail protégé
- Le double rôle du moniteur
- L'activité de production
- La notion de handicap
- La notion d'ergonomie
- Le moniteur référent du projet personnalisé
- Les compétences relationnelles
- La communication autour et avec l'utilisateur
- Les RBPP et leurs articulations dans la démarche qualité
- Le statut du travailleur en ESAT
- La responsabilité pénale



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, études de cas et mise en situation, partage d'expériences, auto-évaluation



FORMAT

8 jours séquencés
en modules de 2
jours par mois
(soit 42 heures)



DATE & LIEU

Sessions 2018 en inter :

- 15-16janv./12-13fév./5-6 mars/9-10avril
- 23-24avril/28-29mai/25-26juin/9-10juil.
- 17-18sept./15-16oct./12-13nov.10-11dec.

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Inter : 1840€ / stagiaire
Intra : 8800€

UTILISER LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Public : éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistante de service social, AMP, TISF, chef de service, secrétaire, médecin, infirmière, intervenant à domicile, EJE
Aucun prérequis

Les Recommandations de Bonnes Pratiques constituent des références incontournables pour les professionnels du secteur social et médico-social. Denses et diverses, elles peuvent paraître difficiles d'accès. Pour autant, elles offrent aux institutions des ressources opérationnelles que les équipes peuvent s'approprier.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir la méthodologie de lecture, de compréhension et d'appropriation des RBPP

Poser et construire le questionnement nécessaire à leur utilisation efficiente

Interpréter les RBPP au regard du cadre législatif et de la réglementation

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Identifier et utiliser les RBPP pour construire en équipe un cadre commun d'intervention auprès des usagers



CONTENU

- Le cadre législatif, réglementaire et les missions de l'ANESM
- Les éléments clés de méthode des RBPP, la Charte de l'ANESM
- Les RBPP relatives à la structure



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive à partir des connaissances et des expériences des participants, apports théoriques et méthodologiques, documents remis en fin de formation.



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession
+ 1 jour pour présentation
des travaux et retour
d'expérience des participants



DATE & LIEU

Sessions en inter :

17 & 18 oct. 2017

12 & 13 mars 2018

11 & 12 oct. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

Avec option :

Intra : 3300€

Inter : 690€ / stagiaire

LES ÉCRITS PROFESSIONNELS

Public : éducateur spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, assistante sociale, infirmière, médecin, psychologue, AMP, TISF, médiateur familial, aidant professionnel, aide à domicile, chef de service, auxiliaire de vie sociale.

Aucun prérequis

La pratique de l'écrit professionnel est devenue essentielle dans le travail social et médico-social.

L'évolution de la législation et la place accordée aux droits des usagers nécessitent pour tout professionnel d'en maîtriser la nature, la forme et le fond.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Situer sa pratique de l'écrit dans un cadre législatif et professionnel

Se doter d'outils méthodologiques pour en faciliter la maîtrise

Mettre au travail le positionnement professionnel et éthique en tenant compte des écrits adaptés à la structure

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Identifier et produire les écrits en relation avec leur fonction, le public accompagné et l'environnement institutionnel

Rédiger des écrits professionnels avec clarté et objectivité



CONTENU

- Rappel du cadre juridique de la production des écrits professionnels
- La nature juridique des écrits professionnels
- La spécificité des écrits professionnels
- Les règles relatives à l'élaboration des écrits
- La gestion, la conservation et la communication des écrits professionnels
- Le droit à rectification des usagers
- Méthodologie de l'écrit
- La trame d'observation de la présentation de l'écrit, le plan de l'écrit
- De la présentation des faits observés à leur analyse



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et juridiques, exercices pratiques à partir de mise en situation, ateliers d'écriture à partir des contributions des participants



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession
+ 1 jour pour présentation
des travaux et retour
d'expérience.



DATE & LIEU

Sessions en inter :
11 & 12 juin 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

Avec option
Intra : 3300€
Inter : 690€ / stagiaire

LE PROJET PERSONNALISÉ

Public : éducateur spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, secrétaire, infirmier, psychologue, auxiliaire de vie, assistante de service sociale, AMP, psychomotricien, chef de service, médecin

Aucun prérequis

Le projet personnalisé s'impose comme un outil incontournable de l'accompagnement du parcours de vie de l'utilisateur.

Sa logique de co-construction offre une ressource dynamique et opérationnelle dans la relation entre l'établissement, les bénéficiaires et leurs familles.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Repérer les articulations entre le projet d'établissement ou de service et les contrats de séjour

Comprendre le lien entre le projet personnalisé et la démarche d'amélioration continue de la qualité.

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maitriser la méthodologie d'élaboration de mise en œuvre, de communication, d'évaluation, et de révision du projet personnalisé

Inscrire le projet personnalisé dans une logique de parcours



CONTENU

- Le contexte réglementaire et ses évolutions (logique de parcours, Serafin-Ph)
- Concepts et définitions
- Les RBPP de l'ANESM sur le projet personnalisé
- Les modalités d'association de la personne dans la co-construction du projet personnalisé (posture, accessibilité et ergonomie)
- La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet personnalisé dans la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations délivrées



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive à partir des expériences de chaque participant, cas concrets, débats et questionnements, apports théoriques et documentaires



FORMAT

3 jours soit 21h
(continus ou séquencés)



DATE & LIEU

Sessions inter :
18, 19 & 20 oct. 2017
7, 8 & 9 mars 2018
10, 11 & 12 septembre 2018



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 3300€
Inter : 690€ / stagiaire

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin

ÊTRE RÉFÉRENT DU PROJET PERSONNALISÉ

Public : référent ou futur référent du projet personnalisé, moniteur d'atelier

Aucun prérequis

Le terme de référent soulève la question des représentations dont le professionnel est chargé. Être référent du projet personnalisé répond à une diversité de situations (personne de confiance, interlocuteur privilégié,...) qu'il importe de clarifier.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Comprendre et positionner sa fonction de référent dans une organisation pluridisciplinaire

Maîtriser la méthodologie de l'élaboration du projet personnalisé dans sa dimension transversale

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Utiliser les moyens et les outils adéquats pour garantir la place de l'utilisateur et de sa famille dans ce dispositif d'accompagnement

Identifier son rôle et ses responsabilités



CONTENU

- La réglementation
- La trame du projet personnalisé
- La conduite et le suivi du projet personnalisé
- Les différents acteurs du projet personnalisé
- Les modalités d'association de l'utilisateur ou sa famille dans une logique de co-construction
- Les nouveaux paradigmes : une réponse accompagnée pour tous, les logiques de parcours, SERAFIN-PH



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, pédagogie interactive, débats de groupe, exercices collectifs, études de cas



FORMAT

3 jours soit 21h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
11, 12, 13 déc. 2017
22, 23, 24 mai 2018
17, 18, 19 déc. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 3300€
Inter : 690€ / stagiaire

COORDONNER LE PROJET PERSONNALISÉ

Public : éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, AMP

Aucun prérequis

La coordination du projet personnalisé s'inscrit désormais dans une logique de parcours de la personne au sein et hors institution.

La mission et le rôle du coordinateur le positionnent comme une interface entre les différents acteurs qui interagissent au service de la réalisation du projet.

La notion de coordination prend alors toute sa dimension.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Identifier les évolutions de la commande publique depuis les lois du 2 janvier 2002 et 11 février 2005

Comprendre et positionner sa fonction de coordinateur au sein d'une équipe pluridisciplinaire et des différents partenaires

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Connaître les nouvelles attentes des politiques sociales

Définir la place du coordinateur au sein de son environnement interne et externe

Mobiliser les différents acteurs et interlocuteurs qui interagissent dans la réalisation du projet personnalisé

Disposer des outils d'évaluation et de coordination du projet personnalisé



CONTENU

- Le changement de paradigme introduit par la loi de février 2005 et son incidence sur le dispositif d'évaluation et de réponse aux besoins
- Les logiques de parcours et la coordination du projet
- Les nouveaux dispositifs en construction et leurs sources (Mission Dessaule, SERAFIN PH, plateformes de coordination)
- Les outils et modalités de coordination du projet
- Définition et positionnement au sein de l'institution (contours de la mission et limites de la fonction)
- Travailler avec les partenaires
- Coordinateur de parcours : un nouveau métier



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et méthodologiques, remise et étude des textes, bibliographie, travaux de groupe et débats, échanges à partir des expériences des participants



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
5 & 6 oct. 2017
26 & 27 fev. 2018
26 & 27 nov. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LA GESTION DU DEUIL DANS L'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE

Public : aidant professionnel ou non professionnel, aide-soignant, assistante sociale, aide à domicile.

Aucun prérequis

La question du vieillissement au domicile se pose de façon croissante. Le métier d'intervenant à domicile expose les professionnels à des situations complexes et émotionnellement difficiles.

L'intervenant à domicile doit concilier une nécessaire posture d'empathie, tout en maîtrisant les limites de son investissement personnel.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir les outils et les méthodes permettant d'aborder sereinement la place de la mort et la gestion du deuil dans le travail d'aide à domicile

Appréhender les différents sentiments et émotions qui s'y rattachent

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Repérer et identifier les situations et comprendre les processus psychiques du deuil

Acquérir les postures d'écoute et de communication dans une juste proximité



CONTENU

- Les différents sentiments relatifs au deuil
- La spécificité du deuil pour les proches
- La prévention des souffrances psychiques de l'intervenant à domicile, analyse de cas et échanges d'expériences
- Les notions d'angoisse face à la mort, les processus du deuil, les notions de relation et d'accompagnement
- Les obligations de discrétion



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, pédagogie interactive, exercices pratiques et échanges à partir des expériences des participants, mise en situation



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
7 & 8 décembre 2017
5 & 6 avril 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

SE SITUER COMME INTERVENANT À DOMICILE

Public : intervenant à domicile, aide à domicile, aidant professionnel, aidant non professionnel

Aucun prérequis

Intervenir ponctuellement ou régulièrement pour faciliter la vie quotidienne des personnes âgées ou personnes handicapées vieillissantes demande aux intervenants à domicile, autonomie et adaptabilité.

Tout le monde s'accorde à dire que la professionnalisation des intervenants à domicile permet de sécuriser leurs prestations.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Situer sa pratique dans un contexte d'intervention réglementé

Identifier les différentes situations de travail et les postures qui s'y rapportent (vouvoiement, tutoiement, relation intervenant-usager-entourage-employeur)

Repérer et utiliser les ressources et références professionnelles existantes pour guider l'intervention.

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Connaître le cadre réglementaire et législatif de leur intervention

Travailler à partir des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Différencier les références personnelles et professionnelles

Identifier les risques ou situation de maltraitance et les suites à donner

Développer une approche bientraitante au quotidien



CONTENU

- Contexte législatif, réglementaire et cadre garant de l'intervention à domicile
- Sa fonction et le respect de ses limites
- Les attitudes à adopter
- La question de la distance
- Les pratiques de communication
- Le partage et la transmission des informations
- Le travail en équipe pluridisciplinaire
- Les actions à conduire pour harmoniser les pratiques professionnelles
- Les types de risques et leurs impacts au regard de la mission confiée
- Recherche de solutions



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive, apports théoriques et méthodologiques, travaux de groupe, débats et échanges en s'appuyant sur les expériences des participants. Etudes de textes et de cas pratiques



FORMAT

3 jours soit 21h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
18, 19 & 20 dec. 2017
25, 26 & 27 avril 2018
12,13 & 14 dec. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 3300€
Inter : 690€ / stagiaire

BIENTRAITANCE / MALTRAITANCE

Public : éducateur spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, assistante sociale, infirmière, médecin, psychologue, AMP, TISF, médiateur familial, aidant professionnel, aide à domicile, chef de service

Aucun prérequis

Mettre en place une culture partagée de la bientraitance est le souhait de toute institution. Au-delà de l'intention bienveillante qui anime chaque professionnel, c'est un processus qui nécessite un questionnement et un ajustement collectif des pratiques pour en servir le sens.

Si bientraitance et maltraitance sont apparemment des concepts qui s'opposent, cette formation vise à en définir clairement les contours.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir les connaissances théoriques, juridiques et réglementaires autour des concepts de bientraitance et maltraitance

Identifier les différentes formes et sources de maltraitance (hors et en institution)

Situer sa responsabilité dans l'agir ou le non agir

Comprendre et définir les notions de bientraitance au regard de la RBPP de l'ANESM

Identifier les outils opérationnels pour construire une culture partagée de la bientraitance en institution

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Repérer les facteurs de maltraitance et connaître les suites à donner

Différencier les concepts bienveillance et bientraitance

Maîtriser les savoirs, savoir-faire et savoir-être inhérents à la posture de bientraitance

Savoir mettre à profit les éléments clefs de la RBPP sur la bientraitance



CONTENU

- Les lois de protection des personnes vulnérables
- Les différentes formes de maltraitance (définition du conseil de l'Europe, et autres)
- Le cadre et les conséquences juridiques de la maltraitance
- Les modalités de signalement et de protection des salariés
- Des outils adaptés pour construire un processus collectif de prévention des risques de maltraitance
- Introduction à une culture partagée de la bientraitance
- Notre perception individuelle et subjective de la bientraitance (quand l'enfer est pavé de bonnes intentions)
- Les sources du concept de bientraitance (plan bientraitance et définitions)
- La RBPP de l'ANESM
- Travail autour de la synthèse de la RBPP



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive, apports théoriques, juridiques et méthodologiques, échanges à partir des expériences professionnelles de chacun, mise en situation, références bibliographiques



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession
+ 1 jour pour présentation
des travaux et retour
d'expérience.



DATE & LIEU

Sessions en inter :

25, 26 sept. 2017

26, 27 mars 2018

24, 25 sept. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

En option :

Intra : 3300€

Inter : 690€ / stagiaire

ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Public : directeur d'établissement, chef de service, éducateur spécialisé, assistante sociale, médecin, TISF, CESF, éducateur de jeunes enfants, AMP

Aucun prérequis

L'espérance de vie de la personne handicapée accueillie en institution a considérablement augmenté.

Proposer un accompagnement harmonieux de ces publics dans un bien-vieillir nécessite pour les équipes une adaptation des pratiques et des postures.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Repérer les traits spécifiques du vieillissement des usagers

Appréhender les notions médicales de vieillissement des personnes handicapées

Comprendre les limites de l'accompagnement possible par la structure et l'accepter

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Comprendre et intégrer les processus et conséquences du vieillissement chez la personne handicapée

Développer une posture d'accompagnement en adéquation avec la personne handicapée vieillissante

Savoir élaborer un projet personnalisé souple et évolutif pour correspondre aux besoins et attentes



CONTENU

- Les caractéristiques du vieillissement, leurs impacts médicaux et psychologiques chez la personne handicapée
- La personnalisation et l'articulation des interventions pluridisciplinaires de l'accompagnement au vieillissement des personnes handicapées face aux multiples pathologies
- Les postures professionnelles et la juste distance face au vieillissement et à la perte d'autonomie
- Les limites de l'accompagnement et la confrontation au deuil



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, méthodologiques, études de cas, échanges et débats, travaux de groupe



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession

+ 1 jour pour présentation des travaux et retour d'expérience.



DATE & LIEU

Sessions en inter :

22, 23 nov. 2017

29, 30 janv. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

Avec option :

Intra : 3300€

Inter : 690€ / stagiaire

AUTISME : PARTICULARITÉS SENSORIELLES, PERSPECTIVES ET STRATÉGIES D'ACCOMPAGNEMENT

Public : éducateur spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, secrétaire, infirmier, psychologue, auxiliaire de vie, assistante de service social, AMP, psychomotricien

Aucun prérequis

Les personnes avec autisme présentent des troubles sensoriels et perceptifs qui rendent difficiles les interactions avec l'environnement tant physiquement qu'humainement.

Compte-tenu de cette réalité, il est important que les travailleurs sociaux puissent faire une incursion dans les différentes interventions éducatives et pédagogiques pour mieux appréhender la spécificité des personnes autistes.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Approfondir sa connaissance professionnelle des troubles du spectre autistique

Savoir repérer les besoins essentiels des personnes, les particularités sensorielles de leur quotidien et les formes d'accompagnement en réponse à ces besoins

Identifier les modes de collaboration avec les proches, l'entourage et les différents partenaires

Intégrer la prise en compte des particularités sensorielles dans l'accompagnement, adapter les locaux, les rythmes, les supports de communication

Identifier les RBPP de l'Anesm spécifiques à cette thématique

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Intégrer l'approche sensorielle de l'autisme dans un projet personnalisé

Mettre en place des adaptations possibles au niveau relationnel et environnemental en fonction de la personne autiste accompagnée

Appréhender la personne avec autisme dans toute sa singularité



CONTENU

- Compréhension du mode de fonctionnement sensoriel des personnes autistes
- Evolution des classifications des TED aux TSA
- Eléments historiques et théoriques sur l'autisme
- Profil sensoriel et perceptif et les différentes formes d'accompagnement
- Formes d'accompagnement dans les situations de vie quotidienne
- Le projet d'établissement au service de l'accompagnement de la personne autiste
- Les formes de participation de l'utilisateur et de ses proches
- Les fondamentaux du rapport sur le 3^e plan autisme
- Les perspectives du 4^e plan autisme



MÉTHODOLOGIE

Transmission d'expériences, élaboration de pratiques d'action, articulation des aspects théoriques avec les situations apportées par les participants



FORMAT

4 jours soit 28h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
13 au 16 nov. 2017
19 au 22 mars 2018
8 au 11 oct. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 4400€
Inter : 920€ / stagiaire

LES COMPÉTENCES RELATIONNELLES

Public : éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistant de service social, TISF, EJE, psychomotricien, directeur d'établissement, chef de service, secrétaire, veilleur de nuit, agent de nettoyage

Aucun prérequis

Les compétences relationnelles sont des aptitudes innées chez tout être humain mais inévitablement pondérées voire altérées par chaque histoire de vie.

Restaurer ou développer ces compétences est un moyen de répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie professionnelle, tout en maintenant « un état de bien-être mental ».

Dans le secteur social et médico-social, ces compétences relationnelles font parties des facteurs déterminants du bien-être de tous les acteurs et du plaisir au travail.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir les outils permettant de développer un savoir être relationnel dans un contexte éducatif, d'accompagnement ou d'encadrement

Prendre conscience du caractère contre-productif de certains modes de relation à l'autre (usager, salarié...)

Découvrir les mécanismes favorisant l'amélioration de l'estime de soi et du bien-être dans sa fonction

Diminuer le stress au travail

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Écouter et reformuler de façon empathique

S'affirmer et susciter la coopération de manière respectueuse

Résoudre un problème ou un conflit

Identifier et gérer les relations difficiles ou complexes et les comportements négatifs



CONTENU

- Le fondement des courants humanistes
- L'empathie : définition et déclinaison
- Ce qui différencie l'écoute empathique de la non écoute
- Les façons « inefficaces » d'exercer son autorité et de susciter la coopération
- Les 6 règles du Savoir Dire
- L'empathie en « JE » et en « TU » : explication et mise en situation
- Analyse de situation à partir du référentiel (empathie et Savoir Dire)
- La résolution de problèmes



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, exercices de mise en situation, débats et questionnements, résolutions de problèmes.



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

15 & 16 fév. 2018

7 & 8 nov. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

AXE 2

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

MESURER LA DÉMARCHE
D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ (36)

CONSTRUIRE VOS ENQUÊTES DE SATISFACTION (38)

CONSTRUIRE VOTRE RÉFÉRENTIEL
DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (40)

MESURER LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

Public : coordinateur ou futur coordinateur du projet, technicien de la qualité, cadre de santé, chef de service, directeur d'établissement

Aucun prérequis

Depuis la loi du 2002-2, la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'impose pour chaque établissement ou service.

La circulaire du 21 octobre 2011 rappelle la nécessité d'en retracer les résultats dans le rapport d'activité annuel.

Au-delà de cette obligation, cet investissement représente aussi l'opportunité de générer des gains d'organisation, de valoriser la qualité du service rendu et de créer une culture de promotion et de recherche de l'excellence.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Maîtriser les concepts de l'évaluation et de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de son évaluation

Identifier les étapes et concevoir les outils qui conditionnent une mise en oeuvre efficace et porteuse de sens de cette démarche

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Construire et mettre en place le plan d'amélioration continue de la qualité

Produire, diffuser et exploiter les résultats au service du pilotage de la structure

Préparer la structure à l'évaluation externe



CONTENU

- Rappel du contexte législatif et réglementaire
- Les enjeux de la DACQ en ESSMS
- Les quatre étapes constituant de la démarche : identification du processus global, description du processus dont identification des dysfonctionnements, recueil des données, définition des critères et choix des axes d'amélioration, conduite des axes d'amélioration par un plan d'action et de son suivi
- La mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité : pilotage / communication
- La conduite de la démarche d'amélioration continue de la qualité : les bons usages pour la mise en place d'une gestion de projet (échancier, modalités de suivi et d'information, définition des missions du COPIL, du chef de projet, les facteurs de réussite et/ou de dysfonctionnement



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, méthodologiques et juridiques, pédagogie interactive à partir des documents ou situations transmis par les participants, études de cas pratiques



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession

+ 1 jour pour présentation des travaux et retour d'expérience.



DATE & LIEU

Sessions en inter :

11 & 12 oct. 2017

1^{er} & 2 fév. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

Avec option :

Intra : 3300€

Inter : 690€ / stagiaire

CONSTRUIRE VOS ENQUÊTES DE SATISFACTION

Public : directeur d'établissement, chef de service, équipe pluridisciplinaire, cadre soignant
Aucun prérequis

L'article 2.311-6 de la loi 2002-2 et le décret du 27 mars 2004 font obligation aux établissements de conduire des enquêtes de satisfaction auprès des parties prenantes : usagers, familles et partenaires.

Au delà de cette obligation, la mise en place de ces enquêtes est devenue une occasion de communiquer et de valoriser l'utilité sociale de votre établissement.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir la méthodologie d'élaboration de l'enquête de satisfaction

Définir la place de l'enquête de satisfaction dans la démarche d'évaluation

Élaborer la trame de l'enquête et les documents connexes

Appréhender les différents modes de diffusion et de restitution de l'enquête de satisfaction

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Élaborer une enquête de satisfaction pertinente et porteuse de sens

Présenter les résultats de manière appropriée à chaque public

Intégrer les résultats de l'enquête dans le plan d'action de l'amélioration continue de la qualité

Concevoir les différents modes d'association des parties prenantes à cet exercice



CONTENU

- Les objectifs de l'enquête de satisfaction
- Les cibles de l'enquête
- Les panels pour chaque cible
- La forme, le rythme, la période de mise en œuvre
- Les modes de cotation
- Les supports de communication interne et externe
- Les résultats et leur traitement



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et de méthodes, mise en situation, débats critiques sur cas concrets, pédagogie interactive



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
7 & 8 fév. 2018
13 & 14 sept. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

CONSTRUIRE VOTRE RÉFÉRENTIEL DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Public : éducateur spécialisé, moniteur éducateur, moniteur d'atelier, chef de service, CESF, TISF, médiateur familial, infirmière, cadre de santé, aidant professionnel, auxiliaire de vie

Aucun prérequis

La construction d'un référentiel de bonnes pratiques propre à l'institution est l'occasion de mobiliser les équipes dans la formalisation de comportements qui font consensus et qui sont identifiés comme profitables à l'usager.

C'est pour l'établissement l'opportunité d'affirmer et de valoriser une identité institutionnelle forte et partagée.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Doter les participants des outils théoriques et méthodologiques nécessaires à l'élaboration d'un référentiel de bonnes pratiques professionnelles

Acquérir les savoir-être et savoir-faire pour incarner, piloter et évaluer la mise en œuvre opérationnelle du référentiel de l'institution

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Identifier et formaliser collectivement leurs bonnes pratiques professionnelles

Construire leurs modalités de mise en œuvre et d'évaluation



CONTENU

- Rappel de la réglementation, présentation de la RBPP sur la bientraitance de l'Anesm
- Approche méthodologique de construction du référentiel
- Des objectifs à visée opérationnelle : efficacité, réalité, simplicité, continuité, traçabilité
- Les 4 principes à retenir :
 1. Un vocabulaire précis sur les pratiques professionnelles
 2. Une démarche de réflexion sur ses certitudes professionnelles
 3. Une démarche d'évaluation de ses connaissances professionnelles
 4. Une démarche formative et continue
- Identification des bonnes pratiques issues :
 - Du projet d'établissement et de la commande publique
 - Des valeurs de l'association
 - Des valeurs des professionnels
- Mise en perspective des pratiques actuelles au regard des bonnes pratiques retenues (confrontation du modèle théorique au modèle pratique)
- Planification des actions d'amélioration et leur intégration dans la démarche d'amélioration continue



MÉTHODOLOGIE

Formation action, apports théoriques et méthodologiques, débats et travaux de groupe



FORMAT

3 jours soit 21h



DATE & LIEU

Formation en intra
sur site



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 3300€



Coopérative Solidaire depuis 1992

À 10 Minutes de Paris
Notre partenaire
pour vos formations en inter



3 Salles de formation équipées :
Wifi -Vidéoprojection

Lieu convivial avec accueil café
Restaurant



Location
d'espaces



Traiteur
& Restauration

61 rue Victor Hugo 93 500 Pantin
01 48 91 31 97 | contact@lerelaisrestauration.com
www.lerelaisrestauration.com

AXE 3

PILOTAGE ET STRATÉGIES

CONSTRUIRE LES INDICATEURS DU TABLEAU DE BORD (44)

LA CONDUITE DU CHANGEMENT (46)

LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT (48)

ANTICIPER SERAFIN - PH (50)

PRODUIRE VOTRE RAPPORT D'ACTIVITÉ ANNUEL (52)

LE PROJET DE SERVICE DE VOTRE SIÈGE SOCIAL (54)

LES GRANDES ÉVOLUTIONS DES POLITIQUES SOCIALES (56)

NOUVEAUX ENJEUX STRATÉGIQUES :
COOPÉRATION, MUTUALISATION, REGROUPEMENT (58)

CONSTRUIRE LES INDICATEURS DU TABLEAU DE BORD

Public : directeur d'établissement, chef de service, directeur administratif et financier, responsable et technicien qualité, contrôleur de gestion.

Aucun prérequis

Aujourd'hui, la multiplication des systèmes d'informations imposés par les différentes instances (financeurs, organismes gestionnaires...) ne permet pas de disposer d'un outil simple d'aide à la décision.

La mise en place d'un tableau de bord pertinent et facilitant le pilotage d'une organisation ou d'un service devient un défi permanent.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir les outils et les méthodes permettant de mettre en place des tableaux de bord et de pilotage

Définir et construire des indicateurs pertinents

Concevoir un tableau de bord qui intègre les principes de contrôle (interne et externe)

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Déterminer l'utilité du tableau de bord en y posant des objectifs précis

Élaborer, mettre en place et suivre la vie d'un tableau de bord

Optimiser la mise en exploitation du tableau de bord dans la démarche d'amélioration continue de la qualité et en réponse aux attentes des financeurs



CONTENU

- Le recueil des besoins
- Les indicateurs clés
- La construction du tableau de bord et l'analyse des résultats
- La nécessité d'une matrice unique pour appréhender une analyse plus globale
- Un plan d'action et de consolidation des points forts et correctives
- Une communication en interne et externe : quelles évolutions à valoriser ?



MÉTHODOLOGIE

Apports juridiques, théoriques et méthodologiques, travaux de groupe sur supports et cas concrets



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
21 & 22 déc. 2017
16 & 17 avril 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Public : direction générale, directeur d'établissement, chef de service, DRH

Aucun prérequis

Conduire le changement est un exercice difficile qui nécessite au-delà d'une déclaration d'intention, d'en maîtriser les processus et les outils essentiels pour le mener à terme.

Que ce soit dans une dynamique de restructuration ou d'adaptation aux évolutions des politiques sociales, le cadre doit composer avec l'inévitable résistance au changement. Oui mais comment ?



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Intégrer les enjeux du changement

Identifier et s'approprier les outils de la conduite du changement

Projeter la mise en œuvre d'une conduite du changement efficiente

Anticiper les réformes à venir du secteur

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Élaborer et piloter harmonieusement la conduite du changement



CONTENU

- Le changement de culture du secteur
- La définition de la conduite du changement
- La caractérisation du public accueilli, ses attentes et ses besoins
- La cartographie des processus
- Le diagnostic de son organisation et identification des marges de progrès
- Le schéma de la qualité et l'amélioration continue pour initier le changement
- La présentation de la méthode RADAR, la mesure des résultats et le plan d'action pour piloter le changement
- L'organisation dans son environnement (générer de la synergie et de la mutualisation)
- Le projet social qui mobilise les Ressources Humaines
- Une gouvernance éclairée pour conduire le projet
- Le diamant de MARCHESNAY : synthétiser la conduite du changement
- La réforme SERAFIN-PH (comme exemple)



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et méthodologiques, pédagogie interactive à partir des expériences des participants, débats et questionnements



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
4 & 5 déc. 2017
3 & 4 avril 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Public : directeur d'établissement, chef de service.

Aucun prérequis

L'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles définit le projet d'établissement ou de service comme un des 7 outils garantissant le respect des droits des usagers.

Document de pilotage stratégique, son élaboration constitue un enjeu de réflexion et de fédération des équipes autour des valeurs et principes d'actions partagés.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Établir un projet d'établissement conforme à la réglementation

Respecter la recommandation de l'ANESM sur le projet d'établissement

Assurer l'opérationnalité du document

Garantir la participation des équipes

Produire un document sur mesure

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser la méthodologie d'élaboration du projet d'établissement ou de service

Structurer la déclinaison de la mission de leur institution en mode projet et concevoir des indicateurs d'évaluation pertinents

Solliciter une contribution efficiente des différentes parties prenantes du projet



CONTENU

- L'outil projet et sa place dans la roue de l'amélioration de la qualité
- Les modalités de formalisation du document
- Les obligations réglementaires
- La recommandation de l'Anesm sur le projet d'établissement
- Les sources nécessaires à l'élaboration du document
- Le plan du document



MÉTHODOLOGIE

Formation action, apports théoriques, juridiques et méthodologiques, travaux collectifs, pédagogie interactive, travail intersession



FORMAT

Selon la commande



DATE & LIEU

Formation en intra
sur site



TARIF (NET DE TAXE)

1100€ / jour

ANTICIPER SERAFIN-PH

Public : direction générale, administrateur, directeur, chef de service

Aucun prérequis

En cohérence avec un ensemble de réformes structurantes, le projet SERAFIN-PH introduit un changement de paradigme dans l'offre de service des établissements et services médico-sociaux : passer d'un pilotage de l'offre par les structures à un pilotage par l'activité.

Les conséquences de sa mise en œuvre définitive interrogent et inquiètent les acteurs institutionnels.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Comprendre les sources, enjeux et perspectives de la réforme SERAFIN-PH

S'approprier les fondamentaux de la logique de parcours et dans une société inclusive

Intégrer les éléments du projet SERAFIN-PH dans l'approche managériale

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Traduire de manière opérationnelle les objectifs de la réforme SERAFIN-PH

Développer des logiques d'anticipation de la réforme au sein de leur structure

Décrire leur activité en utilisant les nomenclatures

Situer leur offre de service au regard d'un environnement potentiellement concurrentiel



CONTENU

- Le projet SERAFIN-PH dans sa dimension historique : des rapports Vachey / Jeannet, Piveteau et la mission Dessaule au groupe de travail SERAFIN-PH
- La démarche et le programme de travail
- Le choix de la CIF et le positionnement de l'OMS
- La construction des nomenclatures et leurs usages
- Les impacts sur les ESMS et les personnels



MÉTHODOLOGIE

Exposés et apports théoriques et juridiques, échanges et questionnements, bibliographie et références



FORMAT

1 jour soit 7h



DATE & LIEU

Sessions en inter :

21 nov. 2017

22 fév. 2018

20 déc. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 1100€

Inter : 230€ / stagiaire

PRODUIRE VOTRE RAPPORT D'ACTIVITÉS ANNUEL

Public : direction d'établissement et chef de service

Aucun prérequis

Le rapport d'activités (Article R 314-50 du CASF) est le document obligatoire qui retrace l'activité de l'année écoulée de l'établissement ou service. Son importance stratégique est souvent négligée, car pour beaucoup, il ne constitue plus un outil de dialogue de gestion avec les autorités compétentes.

Document de communication interne et externe, il donne à voir les tendances, les perspectives d'évolution de l'établissement et s'inscrit dans une logique d'anticipation.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Identifier la valeur ajoutée du rapport d'activités

Concevoir un rapport d'activités comme un outil de pilotage, en interne, et de dialogue de gestion, en externe

Intégrer le rapport d'activités dans la logique de la démarche qualité et d'amélioration continue

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Construire le plan du document, renseigner chacune des parties du rapport

Élaborer les indicateurs idoines, organiser leur production, traiter les résultats

Établir des mesures d'amélioration et déployer une communication en référence à cet ensemble d'informations



CONTENU

- Le cadre réglementaire et les objectifs du rapport d'activités, son articulation avec la démarche d'amélioration continue
- Le contenu du rapport d'activités
- La méthodologie d'élaboration des indicateurs
- La présentation et le traitement des résultats
- La communication du document



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive avec apports théoriques et méthodologiques, séquences d'apprentissage sur document, échanges de pratiques



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
11 & 12 avril 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LE PROJET DE SERVICE DE VOTRE SIÈGE SOCIAL

Public : cadre dirigeant, secrétaire, directeur administratif et financier, DRH, agent d'accueil, tout personne exerçant au siège social

Aucun prérequis

Le siège social d'une association gestionnaire est souvent perçu par les établissements comme une source de contrainte, de coût, de contrôle et de pouvoir.

Au même titre que les projets d'établissement, formaliser l'offre de service du siège est une occasion de mobiliser les professionnels concernés grâce à une démarche participative, fédératrice et porteuse de sens.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Formaliser un projet de service du siège qui positionne les établissements comme usagers ou bénéficiaires de ses prestations

Elaborer et produire un document adapté pour en assurer son opérationnalité, sa communication interne, externe et son évaluation

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser la méthodologie de l'écriture d'un projet de service siège sous tous ses aspects

Positionner les missions du siège au-delà d'une simple fonction support

Intégrer les indicateurs d'évaluation d'atteinte des objectifs dans le projet de service

Préparer l'évaluation interne du siège



CONTENU

- Les objectifs et les modalités de formalisation du document
- Les sources nécessaires à l'élaboration du document
- Les missions du siège, leurs objectifs et leurs articulations entre-elles et avec l'ensemble des acteurs internes et externes
- Les composantes, l'historique, les valeurs, les orientations générales associatives
- La cartographie des établissements ou services
- Le plan du document
- Le travail intersession à réaliser



MÉTHODOLOGIE

Formation action, apports théoriques, pédagogie interactive, travaux intersessions
Exercices pratiques à partir d'expériences, mise en situation



FORMAT

Selon la commande



DATE & LIEU

Formation en intra
sur site



TARIF (NET DE TAXE)

1100€ / jour

LES GRANDES ÉVOLUTIONS DES POLITIQUES SOCIALES

Public : direction générale, direction d'établissement, chef de service, DRH

Aucun prérequis

Le paysage de l'action sociale et médico-sociale subit une mutation de fond et de forme au regard des grands changements engagés par les politiques publiques.

Quels seront les impacts de ces évolutions sur les pratiques professionnelles ?

Quelles seront les conséquences sur les publics accueillis en établissements et services ?



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Comprendre les enjeux et les logiques qui se mettent en place dans le champ social et médico-social

Comprendre en quoi les différents dispositifs mis en œuvre vont impacter structurellement les organisations à tous les échelons

Étudier comment les acteurs de l'action sociale et médico-sociale se positionnent et s'organisent dans cette période de grand changement

Aborder les questions juridiques sectorielles consécutives

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Appréhender les nouveaux enjeux de la relation aux élus et administrateurs dans le cadre de l'action sociale

Évaluer leur positionnement institutionnel pour anticiper et planifier les changements à mener

Interpréter et intégrer les composantes de la commande publique dans leur offre de service

Préparer des réponses pertinentes aux nouvelles attentes et besoins des publics accompagnés

Développer une stratégie de communication et de légitimité



CONTENU

- La petite et la grande histoire de l'action sociale et médico-sociale
- L'isolement social et la cohésion sociale : où en sommes-nous ?
- Les nouvelles organisations et nouvelles missions des institutions
- Les nouvelles logiques à l'œuvre
- Les partenaires publics, semi-publics (CAF, MSA, CPAM...) et associatifs : notions de territoire, de réseau, de mutualisation et de développement social local
- La triangulation offre/besoin/demande et les dispositifs correspondants : protection de l'enfance, handicap et insertion, âge et dépendance, précarité-pauvreté-exclusion, santé publique et action sociale
- La mutation des valeurs du rôle social
- Les différents positionnements professionnels
- La communication (interne /externe)
- La question juridique (option Jour 3)



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et méthodologiques, étude de cas et mise en situation, pédagogie interactive à partir des expériences des participants, débats et questionnements



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
5 & 6 fév. 2018



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin

NOUVEAUX ENJEUX STRATÉGIQUES : COOPÉRATION - MUTUALISATION - REGROUPEMENT

Public : administrateur, direction générale, secrétaire général, directeur financier

Aucun prérequis

Les associations du social et du médico-social sont confrontées à une évolution rapide et soumises à des contraintes croissantes en lien avec le cadre législatif et réglementaire.

La demande sociale doit maintenant s'intégrer dans la dynamique d'appels à projets imposés par les financeurs. Ces enjeux obligent les associations à se regrouper pour davantage d'efficacité mais aussi à rationaliser les moyens et les coûts.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Préciser les enjeux de l'évolution de la commande publique en matière de coopération et de regroupements

Définir les différentes modalités de coopération ou de regroupements connexes à leur cœur de métier

Établir une démarche stratégique de la mutualisation en lien avec l'environnement social

Définir une politique de gestion des risques en matière de coopération ou mutualisation

Proposer des outils de gestion des actions mutualisées

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Animer une démarche de rapprochement en tenant compte des différentes étapes de projet

Intégrer la gestion des ressources humaines et le fonctionnement de la nouvelle organisation

Créer les outils nécessaires au système d'évaluation du projet



CONTENU

- Les bases législatives et réglementaires
- Cadre de l’articulation entre gouvernance et dirigeance pour établir l’engagement de mutualisation ou de coopération
- Les différents types de coopération : conventions – GIE – GIP – GCSMS – Autres
- Les missions et fonctionnement du GCSMS
- Autres options sur les formes de regroupement et de mutualisation permettant l’innovation
- Outils de mises en œuvre d’actions partagées
- Cadre de l’évaluation partagée entre les partenaires



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, juridiques et méthodologiques, pédagogie interactive avec des études de cas et des mises en situation, échanges et questionnements à partir d’expériences



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Formation en intra sur site



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

AXE 4

PRÉVENTION DES RISQUES

LE PLAN DE PRÉVENTION DES RISQUES (62)

METTRE EN OEUVRE
LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES (64)

LE DOCUMENT UNIQUE DES ÉVÉNEMENTS
ET DES RISQUES PROFESSIONNELS (66)

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES INHÉRENTS
AUX FRAGILITÉS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES (68)

SECRET PROFESSIONNEL, SECRET PARTAGÉ ET DEVOIR DE
RÉSERVE : QUELLE DIFFÉRENCE ? (70)

SITUER SA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE
DANS L'EXERCICE DE SA PRATIQUE (72)

LE PLAN DE PRÉVENTION DES RISQUES

Public : directeur d'établissement, chef de service et référent qualité

Aucun prérequis

La gestion d'un établissement social et médico-social implique de mettre en place et de piloter un plan de prévention des risques. Chacun s'accorde sur l'intérêt de cette démarche qui vise notamment à promouvoir une culture de protection et de prévention auprès des publics accueillis.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Avoir une approche globale de la prévention et de la gestion des risques

Acquérir des connaissances sur la réglementation applicable et les responsabilités encourues

Elaborer avec rigueur et piloter un dispositif opérationnel de gestion des risques adapté à votre établissement ou service

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Connaître et contextualiser les exigences réglementaires liées à la prévention des risques en ESMS

Identifier les zones des risques majeurs propres à la mission de leur établissement ou service

Elaborer et piloter un plan de prévention en adéquation avec la typologie de l'établissement



CONTENU

- Le contexte : législatif, réglementaire en ESMS et les RBPP
- La responsabilité civile et pénale du directeur : le DUD et autres délégations
- Définition et périmètre de la notion, de la prévention et de la gestion des risques
- Définition et articulation entre la prévention des risques et la démarche qualité
- La gestion des risques liés à la santé des personnes. Le parcours de soins
- Les risques liés aux systèmes d'informations
- Le plan bleu, le DUERP : la sécurité et les biens des personnes, les risques professionnels, psychosociaux et sociaux et les facteurs de pénibilité
- La gestion de la permanence d'alimentation énergétique
- L'affichage réglementaire et obligatoire
- Différencier et cartographier les risques : analyse des processus clés, dysfonctionnements, dangers, etc.
- Evaluer chaque risque identifié (la probabilité, le niveau de gravité)
- Définir et hiérarchiser les actions de prévention, les indicateurs d'alerte et de surveillance
- Organiser les informations utiles (IRP, CHSCT)
- Mettre en place un comité de pilotage (compétences internes)
- Organiser le calendrier de mise en œuvre
- Construire les supports (tableaux de bord, grilles, ...)
- Préparer le plan annuel et pluriannuel des contrôles



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie participative, apports théoriques, exercices de groupe sur cas concrets



FORMAT

2 jours soit 14h

En option :

Travail intersession
+ 1 jour pour présentation
des travaux et retour
d'expérience.



DATE & LIEU

Sessions en inter :

14 & 15 déc. 2017

27 & 28 sept. 2018

Intra : sur site

Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€

Inter : 460€ / stagiaire

Avec option :

Intra : 3300€

Inter : 690€ / stagiaire

METTRE EN OEUVRE LA GESTION DES ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES

Public : directeur d'établissement, chef de service, responsable qualité

Aucun prérequis

L'identification, l'organisation et la gestion des événements indésirables font partie des obligations des établissements et services du secteur social et médico-social.

Leur bonne gestion vise autant la protection que le respect des personnes et devient ainsi une véritable démarche de réduction des risques.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Construire un dispositif d'amélioration de recueil, de traitement, d'analyse et d'harmonisation des déclarations d'événements indésirables

Structurer le document pour l'insérer dans un processus global de gestion des risques au sein de votre établissement ou service

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Etablir une démarche de gestion des événements indésirables

Concevoir des actions correctives, préventives et curatives



CONTENU

- Contexte et enjeux de la gestion des événements indésirables
- Les aspects réglementaires
- Une culture de la prévention des risques sur la gestion des événements indésirables
- Six étapes pour une organisation opérationnelle :
 1. Collecter les données
 2. Reconstituer la chronologie de l'événement
 3. Identifier les écarts
 4. Rechercher les facteurs contributifs et les facteurs influents
 5. Proposer des actions à mettre en œuvre
 6. Rédiger le rapport d'analyse
- Une approche pour intégrer cette organisation dans le management global



MÉTHODOLOGIE

Apports méthodologiques et réglementaires, exercices pratiques, études de cas concrets, remise de documents



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
27 & 28 nov. 2017
22 & 23 janv. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LE DOCUMENT UNIQUE DES ÉVÉNEMENTS ET DES RISQUES PROFESSIONNELS

Public : directeur d'établissement ou service, toute personne désignée pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques, membre du CHSCT.

Aucun prérequis

Ce document (DUERP) permet de réunir dans un support unique les informations qui visent à repérer, à évaluer et à réduire l'ensemble des risques pesant sur les salariés et les usagers.

Il doit répondre à trois exigences : cohérence, opérationnalité et traçabilité.

Sa réalisation est aussi le premier pas de la démarche de prévention des risques.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Identifier les étapes clés de la démarche prévention pour construire le DUERP et son actualisation

Faire du DUERP un outil de pilotage et de gestion des risques santé sécurité au travail

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser la méthodologie de l'élaboration et du suivi du DUERP

Intégrer le DUERP dans la démarche d'amélioration continue de la qualité

Créer une culture de prévention et réduction des risques au sein de leur établissement



CONTENU

- Rappel des enjeux de l'évaluation des risques dans le contexte réglementaire et juridique du secteur ESMS
- La démarche de prévention (périmètre d'intervention, groupes de travail, indicateurs, évaluation de la gravité et de la fréquence, résultat, actions de prévention)
- Rédiger le document et le programme de prévention
- Articuler le document au management de la qualité de l'établissement ou du service



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques, méthodologiques et juridiques, exercices pratiques à partir de documents apportés par les stagiaires, pédagogie interactive.



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
8 & 9 janv. 2018
5 & 6 nov. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES INHÉRENTS AUX FRAGILITÉS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Public : directeur d'établissement ou service, membre du CHSCT, membre du CE, personnel soignant, directeur financier

Aucun prérequis

La conduite d'une prise en charge bientraitante amène les établissements ou services à s'interroger sur la fragilité des publics accueillis. La cartographie des risques inhérents à ces publics prend alors toute sa place.

Elle s'inscrit dans une posture de prévention, d'anticipation et elle a pour conséquence de clarifier les logiques d'intervention des acteurs de l'institution à tous les niveaux.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Comprendre l'intérêt de la mise en œuvre de la cartographie des risques

Sécuriser la prise en charge des publics en identifiant les facteurs de risques

Comprendre les causes et les impacts des risques en ESSMS

Mettre en place des choix d'action à conduire

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser les processus d'élaboration d'une cartographie des risques liés aux fragilités des usagers

Utiliser les éléments objectifs et mesurables de cette cartographie pour adapter l'organisation et les pratiques de leur institution

Construire des logiques d'anticipation de l'évolution des besoins du public accueilli



CONTENU

- Rappel de la réglementation, les types de risques et leurs impacts au regard des publics, des professionnels et de l'organisation de l'établissement ou service
- Les modalités de traitement
- Les principes fondamentaux pour un management des risques
- La cartographie des risques et le suivi des actions dans le processus d'amélioration continue de la qualité



MÉTHODOLOGIE

Apports théoriques et réglementaires, travail sur modèles ou exemples concrets, essai pratique d'une construction de cartographie à partir d'éléments apportés par les stagiaires, brainstorming, pédagogie interactive basée sur des échanges entre le formateur et les participants.



FORMAT

2 jours soit 14h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
30 & 31 oct. 2017
29 & 30 mars 2018
3 & 4 déc. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 2200€
Inter : 460€ / stagiaire

SECRET PROFESSIONNEL, SECRET PARTAGÉ ET DEVOIR DE RÉSERVE : QUELLE DIFFÉRENCE ?

Public : chef de service, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistant de service sociale, infirmière, médecin, psychologue, CESF, AMP, secrétaire, aidant professionnel

Aucun prérequis

La distinction entre des notions aussi proches et aussi différentes que le secret professionnel, le devoir de réserve, le secret partagé est difficile à réaliser.

Pour autant la méconnaissance de ces concepts et de leurs conséquences juridiques engage la responsabilité des acteurs concernés.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Maîtriser les différents concepts et définitions

Se situer dans son contexte d'intervention

Identifier les risques d'une application non interprétative de la loi.

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Maîtriser ce que recouvrent les différentes notions de secret professionnel, devoir de réserve et secret partagé

Ajuster leur positionnement professionnel en matière de partage d'information

Objectiver leur positionnement à partir de références juridiques



CONTENU

- Définitions des différents concepts et termes juridiques,
- Le périmètre des responsabilités selon le contexte d'intervention et la classification professionnelle
- Les décrets sur le partage d'information à caractère médical et leurs conséquences
- Les modalités pratiques de gestion, de communication et de partage des informations
- Les incidences sur le plan de la responsabilité professionnelle



MÉTHODOLOGIE

Pédagogie interactive, exercices de groupe, apports théoriques, études de cas, brainstorming



FORMAT

1 jour soit 7h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
10 janv. 2018
28 nov. 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 1100€
Inter : 230€ / stagiaire

SITUER SA RESPONSABILITÉ CIVILE ET PÉNALE DANS L'EXERCICE DE SA PRATIQUE

Public : chef de service, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistante de service sociale, infirmière, médecin, psychologue, CESH, AMP, secrétaire, aidant professionnel

Aucun prérequis

Le système de responsabilité français est le fruit d'une longue évolution historique. Intervenir dans le champ de l'action sociale et médico-sociale demande à chaque professionnel de cerner et comprendre l'étendue de sa responsabilité pour agir en toute connaissance de cause.



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Acquérir des connaissances juridiques dans l'exercice de sa fonction professionnelle

Connaître les contours de sa responsabilité

Traduire de façon opérationnelle les types textes de droits relatifs au secteur social et médico-social et se situer dans trois attitudes professionnelles possibles :

1. ignorance et l'inconscience
2. crainte de l'engagement de sa responsabilité,
3. agir en toute connaissance de cause et en professionnel responsable.

A l'issue de la formation, les participants seront en mesure de :

Comprendre la relation entre la réglementation du secteur social et médico-social et la responsabilité civile et pénale

Identifier les conséquences de leurs actes dans le cadre de leur fonction et de la nature du public accueilli

Comprendre la relation contractuelle qui lie l'institution à l'usager ou sa famille



CONTENU

- Articulation du code civil et du code pénal en lien avec le code de l'action sociale et des familles et le code de la santé
- Les fondamentaux du droit
- Le cadre de la responsabilité pénale des professionnels
- La non-assistance à personne en péril, le code du travail à partir de situations professionnelles concrètes
- Les principes et l'éthique
- La responsabilité contractuelle
- Les jurisprudences



MÉTHODOLOGIE

Apports méthodologiques et juridiques, travaux collectifs à partir des situations et des écrits apportés par les participants et le formateur, études de jurisprudences



FORMAT

3 jours soit 21h



DATE & LIEU

Sessions en inter :
14, 15, 16 mai 2018

Intra : sur site
Inter : Relais de Pantin



TARIF (NET DE TAXE)

Intra : 3300€
Inter : 690€ / stagiaire

QUELQUES SUGGESTIONS...

METTRE EN PLACE UNE GESTION DOCUMENTAIRE EFFICIENTE

Une réflexion sur la mise en place d'un système de gestion documentaire permet de maîtriser les éléments de pilotage de la gestion des risques et du système de management en articulation avec la loi du 2 janvier 2002.

SAVOIR COMMUNIQUER EN ASSOCIATION

La communication est rarement une démarche naturelle au sein des associations, pourtant, il est possible et stratégique de communiquer simplement et de manière responsable.

LA LOI RELATIVE À L'ADAPTATION DE LA SOCIÉTÉ AU VIEILLISSEMENT DÉCEMBRE 2015

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement constitue le défi sociétal des 15 prochaines années ; voulue par le Président de la République et adoptée par le Parlement en décembre 2015, son déploiement s'articule autour de 3 enjeux majeurs :

1. Mobiliser toute la société
2. Accompagner les parcours des personnes âgées
3. Respecter les droits et libertés des personnes âgées

CONDUIRE LES ANALYSES DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

L'analyse des pratiques professionnelles permet d'apporter une réponse institutionnelle cohérente aux besoins de la personne accompagnée.

Elle s'inscrit à fois dans un mode de prévention des risques de maltraitance pour les usagers et de prévention des risques psychosociaux pour les professionnels.

CONDUIRE LES ANALYSES DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DES CADRES

L'analyse des pratiques de direction s'inscrit en réponse au sentiment de solitude de plus en plus exprimé par les directeurs. Elle vise au partage d'expériences et de problématiques communes à la fonction ; elle contribue à la réduction des risques de souffrance au travail.



Pour plus d'informations sur ces formations, n'hésitez pas à entrer en contact avec l'équipe Bleu Social : formation@bleusocial.com - 09 83 51 99 38

NOS PARTENAIRES :



JEAN RENÉ LOUBAT
FORMATION-CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES & INGÉNIERIE SOCIALE

CORREGGIO
consulting



Jean-Pierre
LENZI



VOS CONTACTS

BLEU SOCIAL

9, boulevard de Denain - 75010 PARIS
(face à la Gare du Nord)



09 83 51 99 38
07 70 48 62 47



formation@bleusocial.com



www.bleusocial.com



[@Bleu_Social](https://twitter.com/Bleu_Social)

