Bleu Social

DATADOCKÉ

2020

CATALOGUE

FORMATIONS

Référencé par :

unifaf

uniformation

VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION
ÉCONOMIE SOCIALE + HABITAT SOCIAL + PROTECTION SOCIALE

Secteur
Social & Médico-social

www.bleusocial.com

Edito

Madame Monsieur,

J'ai le plaisir de vous adresser notre catalogue de formations 2019/2020.
Notre engagement qualité et l'investissement que nous y consacrons portent leurs fruits et nous avons en 2018 formé plus de 850 personnes.
Cette reconnaissance nous encourage à poursuivre dans cette voie et nous vous en remercions.

Fidèles à nos principes d'action, nous avons actualisé le contenu de notre offre de formation à partir de vos suggestions et des constats que nous avons réalisés lors des évaluations externes.
L'innovation est au rendez-vous, puisque nous venons de déposer une formation certifiante d' « Encadrant de travailleurs d'ESAT » sous forme de quatre modules de deux jours répartis sur une période de quatre mois.
Enthousiastes et passionnés, tous les collaborateurs de Bleu Social et moi-même vous réaffirmons le plaisir d'œuvrer à vos côtés et vous souhaitons d'ors et déjà une très belle formation !

Luc Dahan
Fondateur / Directeur
de Bleu Social

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 efficiente à l'évolution des pratiques et des organisations.
Bleu Social se revendique donc depuis sa création, comme un acteur investi et partie prenante de son champ d'activité.

Bleu Social est datadocké !

Depuis juillet 2017, notre cabinet est un organisme de formation référencé par la plateforme Datadock.
C'est à dire que l'ensemble de nos formations sont conformes aux exigences qualité des financeurs de la Formation.

Quelques références

Sommaire

AXE 1

ADAPTATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Encadrer des travailleurs en ESAT 6-7
Utiliser les RBPP 8
Les écrits professionnels en travail social 9
Le projet personnalisé dans la logique de parcours 10
Être référent du projet personnalisé 11
Coordonner le projet personnalisé 12
La gestion du deuil 13
Intervenir à domicile 14
Bientraitance / Maltraitance 15
Accompagner le vieillissement des personnes handicapées 16
Les compétences relationnelles en travail social 17

AXE 2

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

La démarche qualité 18
Les enquêtes de satisfaction 19
Le référentiel de bonnes pratiques professionnelles 20

AXE 3

PILOTAGE ET STRATÉGIES

Construire les indicateurs du tableau de bord 22
La conduite de changement 23
Le projet d'établissement 24
Accompagnement des parcours individuels avec Serafin-PH 25
Produire votre rapport d'activité annuel 26
Le projet de service de votre siège social 27
Les grandes évolutions des politiques sociales 28
Nouveaux enjeux stratégiques : coopération, mutualisation, regroupement 29

AXE 4

PRÉVENTION DES RISQUES

Le plan de prévention des risques 30
Mettre en oeuvre la gestion des événements indésirables 31
Le document unique des événements et risques professionnels 32
La cartographie des risques inhérents aux publics accueillis 33
Secret professionnel, secret partagé, devoir de réserve, quelle différence ? 34
Situer sa responsabilité civile et pénale 35
Vulnérabilités des usagers et dispositifs de protection 36

AXE 5

RÉGLEMENTATIONS BUDGÉTAIRES ET COMPTABLES

Comprendre la nouvelle logique budgétaire de l'EPRD 38
Maîtriser les nouveaux cadres normalisés de l'EPRD 39
Comprendre et réaliser les indicateurs de l'ANAP 40

AXE 6

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET RESSOURCES HUMAINES

Améliorer vos entretiens professionnels obligatoires 42
Evaluer et prévenir les risques professionnels 43
Sensibilisation au compte personnel de formation 44
Prévenir l'absentéisme 45

Formation Inter - Intra, ou sur-mesure 46
Bulletin d'inscription 21

Moniteurs d'Atelier

Encadrer des travailleurs d'ESAT

Les recrutements d'encadrants en ESAT s'effectuent principalement sur la base de compétences techniques (Menuisiers, espaces verts, autres ....). Aussi, le risque est grand pour l'encadrant de transposer ce qu'il connaît du monde de l'entreprise ordinaire dans un contexte Médico-Social. De fait, c'est par l'erreur et forcément au détriment de l'usager et d'elle/lui-même que l'encadrant (e) d'atelier apprend la particularité de son emploi.

Il est donc important de le doter des compétences qui vont lui permettre de situer son action au sein de la dualité de l'ESAT (action médicosociale/production) et d'en gérer au mieux les tensions qui en découlent. Car il s'agit pour lui de concilier au quotidien les contraintes de production et l'accompagnement socio professionnel du travailleur handicapé.

Ce certificat a pour objectifs d'attester des savoir-être et savoir-faire :

- Pour encadrer des travailleurs handicapés en ESAT dans la réalisation d'activités à caractère professionnel
- Pour contribuer à la construction et à la réalisation de leur projet socio professionnel

NOUVEAUTÉ 2019

Formation en cours de certification

Veuillez nous contacter pour plus d'informations.

Modalités d'évaluation

QCM
Etude de cas
Mise en situation
Rapport d'observation

Session de validation du certificat :
Validation du certificat par un jury composé d'un formateur et de deux professionnels du champ visé par la certification

Adaptation des pratiques professionnelles

Compétences attestées

Situer sa mission dans le contexte réglementaire de l'ESAT

1. Réaliser sa mission d'encadrement dans le respect de la réglementation propre à l'ESAT
2. Situer sa responsabilité dans le contexte médico-social de l'ESAT
3. Participer à la mise en oeuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité

Organiser et gérer une activité de production dans l'ESAT ou à l'extérieur

1. Mettre en œuvre les dispositions de prévention et de gestion des risques
2. Animer une équipe de travailleurs handicapés
3. Mettre en œuvre un dispositif de production adapté à la spécificité des travailleurs handicapés

Evaluer et accompagner les travailleurs dans le développement de leurs compétences

1. Evaluer une situation professionnelle
2. Contribuer à l'élaboration d'un projet personnalisé, à sa réalisation et à son évaluation en y associant le travailleur handicapé
3. Accompagner et soutenir le Travailleur handicapé dans la réalisation de ses activités quotidiennes à caractère professionnel

Développer et mettre en oeuvre ses compétences relationnelles

1. Développer son empathie en tenant compte de sa position hiérarchique, le cas échéant
2. Développer sa communication verbale en utilisant les 6 règles du « Savoir-Dire »

Format :
8 jours de formation
répartis sur 4 mois

Tarif (net de taxe) :
1840€ /stagiaire
Disponible en intra (1100€/jour)

Lieu en inter :
Pantin (93) à 10min de Paris

Dates

Session 2019 :
16 & 17 sept - 14 & 15 oct. - 18 & 19 nov. - 9 & 10 dec.

Sessions 2020 :
1ère session : 13 & 14 janv - 24 & 25 fev. - 9 & 10 mars - 20 & 21 avril
2ème session : 27 & 28 avril - 11 & 12 mai - 8 & 9 juin - 6 & 7 juillet
3ème session : 14 & 15 sept - 12 & 13 oct - 16 & 17 nov - 14 & 15 dec

Utiliser les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

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.

Public :

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

Formation en inter

Durée
2 jours continus + 1 jour séquencé un mois plus tard

Dates
29 et 30 avril 2020
+ 29 mai 2020

Tarif
750 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Acquérir la méthodologie de lecture, de compréhension et d'appropriation des RBPP.
- Poser et construire le questionnement nécessaire à leur utilisation dif cile
- Interpréter les RBPP au regard du cadre législatif de la réglementation.

Contenu

Le cadre législatif, réglementaire et les missions de l'Anesm

Les éléments clés actuels des RBPP, la charte de l'Anesm

Les RBPP relatives à l'établissement/service

Les documents complémentaires aux RBPP

La mise en œuvre et le suivi

Modalités de leur insertion dans la démarche de projet et dans la démarche d'évaluation interne

Méthodes pédagogiques

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

Adaptation des pratiques professionnelles

Les écrits professionnels en travail social

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 le fond et la forme.

Public :

Éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistante de service social, AMP, TISF, chef de service, secrétaire, médecin, infirmière, intervenant à domicile, EJE

Prérequis : maîtriser les fondamentaux de l'orthographe

Formation en inter

Durée
2 jours soit 14h

Tarif
500 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Dates
7 et 8 novembre 2019
5 et 6 mars 2020

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Situer sa pratique de l'écrit dans un cadre législatif, juridique 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.
- Écrire pour être compris et assurer la traçabilité.

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

Méthodes pédagogiques

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

Le projet personnalisé dans la logique de parcours

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

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

Public :

Educateur spécialisé, moniteur d'atelier, moniteur éducateur, secrétaire, infirmier, psychologue, auxiliaire de vie, assistante de service sociale, AMP, psychomotricien
Aucun prérequis

Formation en inter

Durée
3 jours

Dates
1er au 3 octobre 2019
16 au 18 juin 2020

Tarif
750 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Repérer les articulations entre le projet d'établissement ou de service et les contrats de séjour.
- Inscrire le projet personnalisé dans une logique de parcours .
- Comprendre le lien entre le projet personnalisé et la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Contenu

Le contexte réglementaire et ses évolutions (logique de parcours, Serafin PH)

Concepts et définitions : « les attentes de la personne et le projet personnalisé » RBPP Anesm

La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du projet personnalisé dans la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations délivrées

Les modalités d'association de la personne dans la co-construction du projet personnalisé (posture, accessibilité et ergonomie)

Méthodes pédagogiques

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

Adaptation des pratiques professionnelles

Etre référent du projet personnalisé

Le terme de référent soulève la question de représentation dont le professionnel est chargé et de son identité professionnelle souvent non reconnue.

Etre référent du projet personnalisé répond à une diversité de situations (personne de confiance, interlocuteur/trice privilégié-e, etc.) qu'il importe de clarifier.

Public :

Référent ou futur référent du projet personnalisé, moniteur d'atelier en exercice

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Comprendre et positionner sa fonction de référent dans une organisation pluridisciplinaire.
- Maîtriser la méthodologie de l'élaboration du projet personnalisé dans sa dimension transversale.
- Utiliser les moyens et les outils adéquats pour garantir la place de l'usager et 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'usager ou sa famille dans une logique de co-construction

Les nouveaux paradigmes : une réponse accompagnée pour tous, les logiques de parcours, « Serafin-Ph »

Méthodes pédagogiques

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

Coordonner le projet personnalisé

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.

Public :
Moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, AMP
Aucun prérequis

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Comprendre et positionner sa fonction de coordinateur au sein d'une équipe pluridisciplinaire et des différents partenaires.
- Identifier les évolutions de la commande publique depuis les lois du 2 janvier 2002 et 11 février 2005.
- 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.

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 nouveaux dispositifs en construction et leurs sources (Mission Dessaule, Serafin-Ph, plateforme 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

Méthodes pédagogiques

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

Adaptation des pratiques professionnelles

La gestion du deuil

La question du vieillissement 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.

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Acquérir les outils et les méthodes pour aborder la place de la mort et du deuil dans le travail d'aide à domicile.
- Appréhender les différents sentiments et émotions qui en découlent.
- 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 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

Méthodes pédagogiques

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

Intervenir à domicile

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.

Public :

Intervenant à domicile, aide à domicile, aidant professionnel, aidant non professionnel.
Aucun prérequis

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- 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.
- Connaître le cadre réglementaire et législatif de son intervention.
- Travailler à partir des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

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

Méthodes pédagogiques

Démarche participative et collaborative, 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.

Adaptation des pratiques professionnelles

Bientraitance / Maltraitance

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.

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

Formation en inter

Durée
2 jours (soit 14h)

Sessions :
16 et 17 octobre 2019
8 et 9 juillet 2020

Tarif
500 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Objectifs

- Acquérir les connaissances théoriques, juridiques, réglementaires autour des concepts de bientraitance et maltraitance.
- Identifier les différentes formes et sources de maltraitance.
- 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.

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

Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive, exercices de groupe, apports théoriques, études de cas, références bibliographiques, mise en situation

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Accompagner le vieillissement des personnes handicapées

L'espérance de vie des personnes handicapées accueillies en institution a considérablement augmentée.
Proposer un accompagnement harmonieux de ces publics dans un bien vieillir, nécessite pour les équipes une adaptation des pratiques et des postures.

Public :

Directeur d'établissement, chef de service, éducateur spécialisé, assistante sociale, médecin, TISF, CESF, éducateur de jeune enfants, AMP.
Aucun prérequis

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
3 jours continus ou séquencés
2 jours + 1 jour (soit 21h)

Objectifs

- 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.
- Élaborer un projet personnalisé souple et évolutif pour correspondre aux besoins et attentes.

Contenu

Les caractéristiques du vieillissement et leurs impacts médicaux ou psychologiques chez les personnes handicapées

La personnalisation et l'articulation des interventions dans l'accompagnement au vieillissement des personnes handicapées

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

Méthodes pédagogiques

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

Adaptation des pratiques professionnelles

Les compétences relationnelles en travail social

Les compétences relationnelles sont des aptitudes innées chez tout être humain. Nos parcours de vie (éducation, scolarité, environnement…) ont inévitablement diminué voire altéré ce potentiel de départ.
Restaurer ou développer ces compétences permet de répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie professionnelle, tout en maintenant « un état de bien-être mental ».

Au sein des organisations sociales et médico-sociales, ces compétences relationnelles sont les facteurs déterminants du bien-être de tous et du plaisir au travail.

Formation en inter

Durée
2 jours (soit 14h)

Sessions :
24 et 25 octobre 2019
20 et 21 janvier 2020
5 et 6 octobre 2020

Tarif
500 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Prendre conscience du caractère contre-productif de certains modes de relation à l'autre (usager, salarié, …).
- Acquérir les outils permettant de développer un savoir être relationnel dans un contexte éducatif, d'accompagnement ou d'encadrement.
- Découvrir les mécanismes favorisant l'amélioration de l'estime de soi et du bien-être dans sa fonction.
- Diminuer le stress au travail.

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

Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive, exercices de groupe, apports théoriques, études de cas, références bibliographiques, mise en situation

Public :

Educateur spécialisé, moniteur éducateur, assistant de service social, TISF, EJE, psychomotricien, médecin, psychologue, infirmier, directeur d'établissement, chef de service, secrétaire, veilleur de nuit, agent de nettoyage.

Aucun prérequis

La Démarche qualité

Depuis la loi du 2002-2, la mise en oeuvre 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.

Public :
Coordinateur/trice ou futur-e coordinateur/trice du projet, technicien de la qualité, cadre de santé, chef de service, directeur d'établissement.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Formation en inter

Durée
2 jours en continu (soit 14h)

Tarif
500€ net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Date
28 et 29 novembre 2019

Objectifs

- Maîtriser les concepts de l'évaluation et de la démarche d'amélioration continue de la qualité.
- Identifier et concevoir les outils et les étapes de la qualité.
- Construire et mettre en place le plan d'amélioration continue de la qualité.
- Intégrer cette dynamique dans le management de l'établissement et se préparer à l'évaluation externe.

Contenu

Rappel du contexte législatif et réglementaire

Les enjeux de la DACQ en ESSMS

Les quatre étapes constituantes 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 oeuvre 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 (échéancier, modalités de suivi et d'information, définition des missions du COPIL, du chef de projet, les facteurs de réussite et/ou de dysfonctionnement).

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et juridiques, démarche participative à partir des expériences des participants, pratiques d'action.

Amélioration continue de la qualité

Les enquêtes de satisfaction

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.

Public :
Directeur d'établissement, chef de service, équipe pluridisciplinaire, cadre soignant

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours en continus (soit 14h)

Objectifs

- 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.

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 oeuvre

Les modes de cotation

Les supports de communication interne et externe

Les résultats et leur traitement

Méthodes pédagogiques

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

Le référentiel des bonnes pratiques professionnelles

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

- 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 oeuvre opérationnelle du référentiel.
- Identifier et formaliser collectivement leurs bonnes pratiques professionnelles.
- Construire leurs modalités de mise en œuvre et d'évaluation.

Public :

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

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 :
- Un vocabulaire précis sur les pratiques professionnelles
- Une réflexion sur ses certitudes professionnelles
- Une évaluation de ses connaissances professionnelles
- 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.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours en continus et/ou en séquencés (soit 14h)

Méthodes pédagogiques

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

Bulletin d'inscription Inter

Ce formulaire est également disponible en ligne depuis chaque formation proposée : www.bleusocial.com

ORGANISME / ASSOCIATION

Raison sociale : .....

Adresse : .....

Téléphone : ..... N° de SIRET : .....

Courriel : .....

Adresse de facturation: .....

Téléphone : .....

Contact formation de la structure (RH, Direction, etc.) :

Nom & Prénom : ..... Téléphone : .....

Contact (en cas de report, annulation, absence...) : .....

Fonction : ..... Courriel : .....

STAGIAIRE

Nom et Prénom : ..... Fonction : .....

Type de contrat : ..... Diplôme ou niveau : .....

Adresse de l'établissement : .....

N° de SIRET : ..... Courriel : .....

Téléphone : .....

FORMATION

Formation choisie : ..... Date : .....

Nom de l'OPCO : .....

Fait à : .....

Signature du stagiaire Signature du responsable de formation Cachet de l'établissement

Les conditions générales de vente sont disponibles sur notre site internet : www.bleusocial.com/cgv
IMPORTANT : les inscriptions sont retenues et confirmées jusqu'à concurrence des places disponibles et du versement de 50% d'acompte.

Construire les indicateurs du tableau de bord

Aujourd'hui, la multiplication des systèmes d'informations imposés par les différentes instances 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.

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

Formation en inter

Durée
2 jours soit 14h

Tarif
500 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Dates
10 et 11 octobre 2019

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Acquérir les outils et les méthodes permettant de mettre en place des tableaux de bord et de pilotage.
- Savoir définir et construire des indicateurs pertinents.
- Concevoir un tableau de bord qui intègre les principes de contrôle (interne et externe).
- Déterminer l'utilité du tableau de bord en y posant des objectifs précis.

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 actions correctives

Une communication en interne et externe : quelles évolutions à valoriser ?

Méthodes pédagogiques

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

Pilotage et stratégies

La conduite du changement

Conduire le changement est un exercice difficile qui suppose 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 ?

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Intégrer les enjeux du changement.
- Identifier et s'approprier les outils de la conduite du changement.
- Projeter la mise en oeuvre d'une conduite du changement efficiente.
- Anticiper les réformes à venir du secteur.

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)

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et méthodologiques, démarche participative à partir des expériences des participants, débats et questionnements

Le projet d'établissement

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.

Public :

Directeur d'établissement, chef de service.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
A déterminer en fonction de l'institution

Objectifs

- Etablir 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 et produire un document sur mesure.

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 ANESM sur le projet d'établissement

Les sources nécessaires à l'élaboration du document

Le plan du document

Le travail intersession à réaliser

Méthodes pédagogiques

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

Pilotage et stratégies

Accompagnement des parcours individuels avec Serafin-PH

En cohérence avec un ensemble de réformes structurantes, le projet Serafin-Ph introduit un changement de paradigme dans l'offre des établissements et services sociaux et médico-sociaux : passer d'un pilotage de l'offre par les structures à un pilotage par l'activité.
Les conséquences de sa mise en oeuvre définitive interrogent et inquiètent les acteurs institutionnels.

Public :

Direction générale, administrateur, directeur, chef de service.

Formation en inter

Durée
2 jours soit 14h

Dates
26 & 27 septembre 2019
14 & 15 octobre 2020

Tarif
500 € net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Objectifs

- Comprendre les sources, enjeux et perspectives de la réforme Serafin-Ph.
- S'approprier les fondamentaux de la logique de parcours dans une société inclusive .
- Intégrer les éléments du projet Serafin-Ph dans l'approche managériale.

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

Méthodes pédagogiques

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

Produire votre rapport d'activité annuel

Le rapport d'activité (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.

Public :
Directeur d'établissement, chef de service.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Identifier la valeur ajoutée du rapport d'activité.
- Concevoir un rapport d'activité comme un outil de pilotage, en interne, et de dialogue de gestion en externe.
- Intégrer le rapport d'activité dans la logique de la démarche qualité et d'amélioration continue.

Contenu

Le cadre réglementaire et les objectifs du rapport d'activité, son articulation avec la démarche d'amélioration continue

Le contenu du rapport d'activité

La méthodologie d'élaboration des indicateurs

La présentation et le traitement des résultats

La communication du document

Méthodes pédagogiques

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

Pilotage et stratégies

Le projet de service du siège social

Le siège social d'une association gestionnaire est souvent perçu par les établissements comme une source de contraintes, de coûts, 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.

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
A déterminer en fonction de la commande

Objectifs

- 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.
- 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 et se 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

La cartographie des établissements ou services

Le plan du document

Le travail intersession à réaliser.

Méthodes pédagogiques

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

Les grandes évolutions des politiques sociales

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 ?

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- 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 oeuvre vont impacter structurellement les organisations à tous les échelons.
- Etudier 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.

Contenu

La petite et la grande histoire de l'action sociale et médico-sociale

Les nouvelles organisations et nouvelles missions des institutions médico-sociales et sociales

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 question juridique (option Jour 3)

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et méthodologiques. Etudes de cas et mises en situation, démarche participative à partir des expériences des participants, débats et questionnements.

Pilotage et stratégies

Nouveaux enjeux stratégiques : coopération - mutualisation - regroupement

Les associations du secteur social et 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.

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- 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 coeur 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.

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 oeuvre d'actions partagées

Cadre de l'évaluation partagée entre les partenaires

Méthodes pédagogiques

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

Le plan de prévention des risques

La gestion d'un établissement social et médico-social implique de mettre en place et 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.

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

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- 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.

Contenu

Le contexte : législatif, réglementaire en ESMS et les RBPP

Définition et périmètre de la notion de la prévention et de la gestion des risques, articulation entre la prévention des risques et la démarche qualité

La gestion des risques liés à la santé des personnes, le parcours de soin

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, évaluer le risque identifié

Définir et hiérarchiser les actions de prévention, les indicateurs d'alerte et de surveillance

Organiser les informations utiles (IRP, CHSCT)

Organiser le calendrier de mise en oeuvre

Construire les supports (tableaux de bord, grilles, ...)

Préparer le plan annuel et pluriannuel des contrôles

Méthodes pédagogiques

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

Mettre en oeuvre la gestion des événements indésirables

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.

Public :
Directeur d'établissement et chef de service, technicien de la qualité.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- 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 l'établissement ou service.
- Se familiariser à la nécessité d'une cartographie des risques

.

Contenu

Contexte et enjeux de la gestion des événements indésirables

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 oeuvre
6. Rédiger le rapport d'analyse

Une approche pour intégrer cette organisation dans le management global

Méthodes pédagogiques

Apports méthodologiques et règlementaires, étude de cas concrets, remise de documents, exercices pratiques

Le document unique des événements et risques professionnels

Ce document réunit dans un support unique les informations qui visent à repérer, à évaluer et réduire l'ensemble des risques pesant sur les salariés. Il doit répondre à trois exigences : cohérence, opérationnalité et traçabilité.
Sa réalisation est aussi le premier pas de la démarche de prévention des risques.

Public :

Directeur d'établissement ou service, toute personne désignée pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques, membre du CSE

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Identifier les étapes clefs de la démarche de construction et d'actualisation du DUERP.
- Faire du DUERP un outil de pilotage et de gestion des risques santé sécurité au travail.
- Amorcer la mise en place du système de prévention.
- Intégrer le DUERP dans la démarche d'amélioration continue de la qualité.

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

Méthodes pédagogiques

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

La cartographie des risques

Identifier les risques inhérents aux fragilités des publics accueillis constitue pour l'institution une ressource dans son approche de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance. 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'interventions des acteurs de l'institution à tous les niveaux.

Public :

Directeur d'établissement ou service, membre du CHSCT, CE, personnel soignant, membre du CSE, directeur financier

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Formation en inter

Durée
2 jours (soit 14h)

Dates
11 et 12 mai 2020

Tarif
500€ net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Objectifs

- 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
- Mettre en place des choix d'action à conduire
- Comprendre les causes et les impacts des risques en ESSMS
- Connaître la RBPP de l'Anesm liée aux soins

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

Méthodes pédagogiques

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.

Secret professionnel, secret partagé, devoir de réserve, quelles différences ?

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.

Public :
Chef de service, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistante de service sociale, infirmière, docteur, psychologue, CESF, TISF, AMP, EJE, secrétaire, aidant.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Formation en inter

Durée
1 jour (soit 7h)

Dates
16 juin 2020

Tarif
250€ net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Objectifs

- Maîtriser les différents concepts et définitions.
- Se situer dans son contexte d'intervention.
- Identifier les risques d'une application non interprétative de la loi.
- Développer des analyses et des regards spécifiques en lien avec sa fonction.
- Etayer et renforcer son positionnement professionnel.

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

Méthodes pédagogiques

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

Prévention des risques

Situer sa responsabilité civile et pénale dans l'exercice de sa pratique

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.

Public :
Tout professionnel concerné dans sa pratique.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
3 jours soit 21h

Objectifs

- Acquérir des connaissances juridiques dans l'exercice de sa fonction professionnelle.
- Connaître les contours de sa responsabilité.
- Traduire de façon opérationnelle les types de textes de droits relatifs au secteur social et médicosocial et se situer dans trois attitudes professionnelles possibles :
  1. l'ignorance et l'inconscience
  2. crainte de l'engagement de sa responsabilité
  3. agir en toute connaissance de cause et en professionnel responsable

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

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et méthodologiques, travaux collectifs à partir d'expériences, études de jurisprudences.

Vulnérabilité des usagers et dispositifs de protection

Se saisir des outils mis en place par le législateur, au civil ou pénal, pour participer ef cacement à la protection des adultes vulnérables, hébergés ou vivant à domicile, est souvent une dif culté pour les intervenants du secteur.
Mieux comprendre ces dispositifs permettra d'établir un partenariat constructif dans l'accompagnement des usagers avec les personnes en charge de leur protection (famille, tuteur, curateur), mais aussi de savoir comment agir et se positionner dans certaines situations dif ciles (maltraitance, violences, contraintes...).

Public :

Directeur, Chef de service, Assistant de service social, éducateur, moniteurs d'ateliers, personnels administratifs intervenant en secteur adulte (EHPAD, FAM, Foyer de vie, SAVS, SAMSAH, ESAT...).

Formation en inter

Durée
1 jour (7h)

Dates
22 novembre 2019
10 janvier 2020

Tarif
280€ net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Formation en intra

Tarif
1200€ net de taxe / jour

Objectifs

- Appréhender la notion de vulnérabilité.
- S'approprier le cadre légal de l'obligation de dénonciation en cas de maltraitance sur personne vulnérable et ses conséquences (responsabilité pénale).
- Situer l'enjeu et les conséquences des mesures de protection juridique dans l'exercice de ses fonctions.
- Distinguer et hiérarchiser les mesures de protection sur le plan civil et administratif (tutelle, curatelle, habilitation familiale, Masp, Maj...).
- Construire un partenariat ef cient avec les acteurs de la protection des majeurs.

Contenu

Notion de personne vulnérable

Cadre légal de l'obligation de dénonciation engageant la responsabilité pénale des professionnels et les modalités de saisine des juges en cas de maltraitance ou de situations graves.

Rappel historique : de « l'incapacité » des majeurs à leur « protection » (Loi de 2007), les objectifs du législateur.

Contenu et hiérarchisation des mesures de protection juridique, les dernières évolutions dans ce domaine (loi de mars 2019)

Rôle et responsabilité du tuteur, curateur (famille ou associations tutélaires)

Ajuster sa prise de décision en cherchant l'équilibre entre protection et autonomie

Méthodes pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'exemples concrets, échanges de pratiques entre les participants à partir de situations vécues. Réf exion collective sur le positionnement éthique. Pédagogie participative

Renseignements et inscriptions : formation@bleusocial.com - 07 70 48 62 47
Bulletin d'inscription p.21 et en ligne : www.bleusocial.com

LE Relais RESTAURATION
Coopérative Solidaire depuis 1992

À 10 Minutes de Paris

Notre partenaire
pour vos formations en inter

Le Relais de Pantin
M 5 Église de Pantin

Bleu Social
Paris

3 Salles de formation équipées :
Wifi -Vidéoprojection

Lieu convivial avec accueil café
Restaurant

Etablissement accessible
aux personnes à mobilité réduite

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

Comprendre la nouvelle logique budgétaire de l'EPRD

La généralisation de la contractualisation a profondément modifié la relation entre l'autorité de contrôle et de tarification et les organismes gestionnaires.

L'EPRD, état prévisionnel des recettes et des dépenses, est la traduction économique et financière des engagements réciproques sur 5 ans. L'EPRD réforme les modalités de tarification et responsabilise les organismes gestionnaires.

Public :

Administrateur, Directeur général, Cadre administratif et financier, directeur ou chef de service d'ESSMS.

Formation en intra

Tarif
1400 € net de taxe / jour

Durée
1 jour soit 7h

Objectifs

- Comprendre les logiques pluridimensionnelles à l'œuvre.
- Anticiper les besoins de fonctionnements et d'investissements et leurs incidences sur les équilibres financiers.
- Maîtriser les composantes du dossier EPRD.
- Gérer le nouveau calendrier budgétaire.

Contenu

Les catégories de CPOM

Le périmètre du CPOM et l'EPRD

La tarification à la ressource

La gestion pluridimensionnelle (durée/structures)

Les bases de l'analyse financière

Les affectations de résultats

Le dossier EPRD

Méthodes pédagogiques

Diaporama, apports théoriques juridiques
Exemples concrets, exercices pratiques et exemples
Méthode pédagogique participative et interactive

Prérequis :
Connaissance générale de la comptabilité d'ESMS

Maîtriser les cadres normalisés de l'EPRD

Maîtriser les cadres normalisés de l'EPRD nécessite de conjuguer à la technicité, une approche pluridimensionnelle et contextuelle.

Public :

DAF, Cadre administratif et financier, directeur ou chef de service d'ESSMS.

Prérequis :
Maîtrise de la comptabilité des ESSMS & bonnes connaissances du bilan

Formation en intra

Tarif
1400 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Comprendre les logiques pluridimensionnelles à l'œuvre.
- Développer une vision financière prospective.
- Maîtriser les composantes du dossier EPRD.
- Renseigner les cadres normalisés.
- Gérer le nouveau calendrier budgétaire.

Contenu

Le cadre juridique et règlementaire de l'EPRD

La gestion pluridimensionnelle (durée/structures)

La tarification à la ressource

Le dossier EPRD

L'analyse du bilan financier (FRI/FRE/FR/BFR/TRESORRIE)

Le programme d'investissement/ Plan de financement

Les nouveau cadres normalisés EPRD

Les affectations de résultats

Le prévisionnel de trésorerie

Méthodes pédagogiques

Diaporama, apports théoriques juridiques
Exemples concrets, exercices pratiques et exemples
Méthode pédagogique participative et interactive

Comprendre et réaliser les indicateurs de l'ANAP

Après 3 années de déploiement, les indicateurs de l'ANAP sont généralisés à l'ensemble du territoire.

Pour rappel, le Tableau de bord de la performance dans le secteur médico-social (TDBMS) est un outil commun aux gestionnaires de structures dans les champs personnes âgées et personnes handicapées (enfants/adultes), et aux autorités de tarification et de contrôle.

Public :

Directeur ou chef de service d'ESSMS, DAF, Cadre administratif et financier, comptable.

Formation en intra

Tarif

1400 € net de taxe / jour

Durée

1 jour soit 7h

Objectifs

- Comprendre les objectifs de gestion posés par les pouvoirs publics.
- Connaître les évolutions 2018 et 2019.
- Organiser la campagne du TDBMS.
- Etre capable de renseigner le TDBMS.

Contenu

Le contexte et le cadre règlementaire

Un outil pour le dialogue de gestion, le pilotage interne, le benchmark et la connaissance de l'offre (guide des indicateurs 2018)

L'exploitation des données

Les évolutions et nouveauté 2018 et 2019.

Gestion des accès à la plate-forme ATIH

L'organisation de la réalisation

La saisie des données

Méthodes pédagogiques

Diaporama, apports théoriques et juridiques
Exemples concrets, exercices pratiques et exemples
Méthode pédagogique participative et interactive

Nos partenaires

Bleu Social travaille en partenariat avec des entreprises et associations qui partagent les mêmes valeurs. Au final, ce sont nos clients qui bénéficient d'un écosystème de personnes compétentes et bienveillantes !

CORREGGIO consulting

Turbulences ! 'Esat / Sas'

AIDANT attitude

APF Formation Association des Paralysés de France

JEANRENÉLOUBAT FORMATION-CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES & INGÉNIERIE SOCIALE

medipep

UbiQual®

Pierre NAITALI AVOCATS - CONSEILS

Défi-Social & Centre de formation Forma'Diff
Notre expertise informatique de gestion des données sociales

IFRE Institut Francophone de la Relation

Big School

Améliorer vos entretiens professionnels

L'entretien professionnel est devenu depuis plusieurs années, un acte managérial essentiel et un temps privilégié entre le salarié et l'employeur.

S'il appartient à l'employeur de veiller au maintien de l'employabilité de tout salarié, il lui importe de faire un point avec lui sur ses besoins d'évolution, souhaits de formation pour déboucher sur des perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Pour respecter les attendus de ce temps d'échanges, il est important d'en connaître ses paramètres et de le préparer.

Public :
Directeur, DAF, DRH, Cadre fonctionnel, Administrateur

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Connaître les enjeux, le cadre légal et les spécificités de l'entretien professionnel : point clé de la réforme de la formation.
- Préparer pour mieux gérer le face à face avec vos collaborateurs.
- Acquérir la méthodologie pour mener un entretien efficace.
- Comprendre l'articulation de ce dispositif avec la politique RH de l'organisme/entreprise.
- Connaître les outils de la réforme de la formation professionnelle.

Contenu

Connaître les enjeux de l'entretien professionnel : enjeux et spécificités, articulation avec la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences)

Préparer, réaliser les entretiens professionnels

Mener un entretien professionnel et repérer les leviers de motivation d'un salarié (les différentes étapes)

Connaître les textes de référence (loi mars 2014 et ses décrets d'application)

Elaborer un plan d'action pour favoriser l'évolution professionnelle

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative, exercices de groupe, apports théoriques, études de cas, brainstorming, gérer les situations délicates

Réforme de la formation professionnelle et ressources humaines

Evaluer et prévenir les risques psychosociaux

Obligatoire depuis 2001, l'évaluation des risques professionnels permet de repérer les risques critiques auxquels peuvent être exposés les salariés au travail. C'est la base de toute démarche de prévention.

Cette formation vous permet d'appréhender l'évaluation et la hiérarchisation des risques professionnels, y compris les risques psycho-sociaux, au sein de votre établissement et va vous aider à structurer votre programme annuel de prévention des risques professionnels.

Public :
Professionnel de la prévention, RH, technicien de la qualité, acteur de la sécurité, directeur d'établissement, chef de service

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
2 jours soit 14h

Objectifs

- Maîtriser les enjeux et le cadre législatif de la prévention des risques professionnels.
- Evaluer les risques dans l'entreprise et repérer leurs facteurs.
- Adopter une approche pluridisciplinaire et définir des actions de prévention durables.

Contenu

Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail

Construire votre démarche d'évaluation des risques professionnels

Identifier les actions de prévention des risques professionnels

Evaluer la démarche de prévention mise en place

Méthodes pédagogiques

Exercices pratiques, méthodes interactives,
Echanges de pratiques entre les participants, à partir des situations vécues.

Sensibilisation au compte personnel de formation

Dispositif phare de la réforme de la formation 2014, le compte personnel de formation évolue et se renforce dans le cadre de la réforme 2018.
Force est de constater, pourtant, que le CPF n'a pas vraiment rencontré son public avec moins de 20% de comptes ouverts, à ce jour.

Cette formation permet de sensibiliser le personnel à devenir acteur et actrice de son parcours de formation et d'ouvrir son CPF et de co-construire avec l'employeur son parcours professionnel.

Public :
Directeur, chef de service, éducateur spécialisé, moniteur éducateur, surveillant de nuit, secrétaire, TISF, EJE, assistante de service social, infirmière, RH, DRH, DAF, aidant professionnel, AMP, etc.

Formation en intra

Tarif
1100€ net de taxe / jour

Objectifs

- Permettre au personnel de s'approprier les nouveaux outils de la réforme.
- Intégrer le compte personnel de formation comme outil de co-investissement.
- Ouvrir son compte personnel de formation.

Contenu

Les enjeux de la réforme professionnelle pour le salarié

Le compte personnel de formation : comment ça fonctionne ?

L'entretien professionnel obligatoire : pour quoi faire ?

Le conseil en évolution professionnelle : pour qui ?

Les différents dispositifs de formation et les modes de financement.

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et méthodes interactives avec ouverture de CPF.
Echanges entre les participants sur la formation professionnelle

Formation en inter

Durée
1/2 journée

Tarif
250€ net de taxe / stagiaire

Lieu
Relais de Pantin
(10 min de Paris Gare du Nord)

Réforme de la formation professionnelle et ressources humaines

Prévenir l'absentéisme

Dans le secteur privé, le taux d'absentéisme est de 4,59 %, en 2016. Globalement, dans le secteur de la santé, le taux d'absentéisme est en moyenne de 6,6 % soit 24 jours moyens d'absence, avec plus de 30 jours dans les EHPAD.

Les établissements sont confrontés à des coûts économiques importants et des enjeux humains prioritaires. Cet absentéisme peut générer une surcharge de travail, des conflits, du stress dans les services. Il impacte aussi l'organisation du travail remettant, bien souvent, en cause la qualité de la prise en charge des personnes accueillies.

Pour agir sur l'absentéisme, il est nécessaire de bien le définir, de cerner ses caractéristiques et d'identifier les moyens dont dispose l'établissement pour le réduire

Public :
Directeur, adjoint de direction, DRH, RRH, chargé de RH, cadre de service.

Formation en intra

Tarif
1100 € net de taxe / jour

Durée
1 jour soit 7h

Objectifs

- Diagnostiquer et analyser l'absentéisme au sein de son établissement et de son environnement.
- Etablir un plan de communication auprès des différents acteurs.
- Mettre en œuvre un plan d'actions personnalisé et durable.
- Assurer le suivi de ce plan d'actions.

Contenu

Comprendre l'absentéisme

Maîtriser les droits et obligations de l'employeur et du salarié

Mettre en place une démarche de prévention de l'absentéisme

Préparer une démarche de prévention de l'absentéisme

1er jour : préparer un dispositif de veille

2e jour : réaliser un diagnostic/définir un plan d'actions/mettre en oeuvre les actions et évaluer la démarche

Méthodes pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'échanges entre professionnels.
Mise en pratique à partir d'un cas concret comme fil directeur de la formation : de l'analyse des indicateurs à l'ébauche d'un plan d'actions.

Formation Inter, intra ou sur-mesure

Inter

Les formations inter répondent aux besoins individuels de professionnalisation.
Elles permettent d'échanger avec des professionnels d'horizons divers, de découvrir d'autres secteurs et métiers.

Les formations inter se déroulent au Relais de Pantin (93), un restaurant d'insertion situé à 10 min en métro de la Gare du Nord de Paris, disposant d'une salle de formation équipée.

Les tarifs de nos formations inter s'entendent hors frais de restauration. Le Relais de Pantin propose un menu pour les participants de nos formations (environ 18€ / stagiaire au 1er septembre 2019)

Intra ou sur-mesure

La formation INTRA s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement ou de service. Elle participe au développement des compétences d'un groupe de salariés en réponse à des objectifs d'adaptation ou d'évolution de la structure.

La formation INTRA se déroule dans vos locaux.

Nous analysons avec vous votre demande afin d'ajuster au mieux le contenu de la formation.

Sauf conditions particulières mentionnées dans le catalogue, le tarif d'une formation intra s'élève à 1100€net de taxe par jour (pour 12 participants maximum).

Si la mise en place de l'action de formation prévoît un temps important d'analyse et un ajustement conséquent du contenu de formation, celui-ci est facturé sur une base de 700€* par jour. Vous serez alors averti de cette modalité au début de la construction de la formation.

*net de taxe

Les petits + de Bleu Social

- **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 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 médicosocial**
  spécialistes dans leurs domaines : médecin, psychologues, ergothérapeutes, directeurs, juristes, avocats, aciens responsables ARS, cadres de santé...

- **Des supports pédagogiques et 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 directions.

Vos interlocutrices

Odile Boudeau
Responsable du Pôle Formation
formation@bleusocial.com
07 70 48 62 47

Marie-Gabrielle Fayolle
Responsable du Pôle Administration
administration@bleusocial.com
09 83 51 99 38

Bleu Social

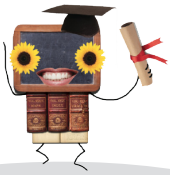
Nous contacter

9 boulevard de Denain
75010 Paris

09 83 51 99 38
07 70 48 62 47

formation@bleusocial.com

www.bleusocial.com



Siret N° 503 470 791 00016
Habilitation évaluation externe N° H 2009-07-075
Agrément formation : 11 75 43748 75