

AX'AIDE

L'USAGER AU CENTRE
DE LA FORMATION

DIRECTION
& BIEN-TRAITANCE



FORMATIONS
2019

Secteur social et médico-social



Anne Picard, Fondatrice d'AX'AIDE

Depuis 5 ans déjà, AX'AIDE a pu développer son offre de formation et d'accompagnement des établissements et services sociaux et médico-sociaux grâce à la fidélité et le soutien des structures qui nous ont fait confiance.

Mon équipe et moi-même vous en remercions.

Toujours portés par les valeurs et pratiques partagées de bienveillance, ancrés dans les droits des usagers et ouvert sur notre environnement externe, nous avons voulu soutenir cette année d'autres partenaires :

Reconnect , le cloud solidaire dont vous trouverez une offre de formation dans ce nouveau catalogue.



OYM, notre partenaire en création visuelle et performances WEB.



Le label établissement Bien Traitant, porté par une coopérative de l'économie solidaire.

QUI SOMMES-NOUS ?

Nos formations et accompagnements s'inscrivent dans **votre réalité** :

Les sujets de nos formations sont inspirés de vos « besoins terrain ». Notre ambition n'est pas de tout proposer mais de vous proposer des formations spécialisées, pointues, sur des sujets correspondants aux problématiques, au développement des compétences des équipes pluridisciplinaires.

L'usager au cœur de nos préoccupations :

Nos valeurs s'ancrent dans les lois et recommandations du secteur. La charte des droits et des libertés de la personne accueillie est la source de chacun de nos programmes. Nos contenus de formation veillent à mettre ces droits en adéquation avec les besoins et contraintes de vos professionnels.

Nous sommes très attachés à la notion de respect, autant pour l'usager que pour les stagiaires que nous accompagnons.





Nous fournissons **les outils nécessaires** à l'application des compétences

Nos formateurs ont coutume de se considérer comme des « outils de développement des compétences ». Notre satisfaction professionnelle est de voir que nos stagiaires accompagnés fassent suivre le développement de leurs compétences par une mise en application dans les établissements. C'est pour cette raison que tous nos supports de formation sont des supports - outils opérationnels, adaptables dans votre établissement.

Nous **développons** les compétences et **validons** les acquis

A l'heure de la VAE, des certifications, il nous semble essentiel de valider les compétences acquises lors d'une formation. Chaque stage fait l'objet de mise en application qui permettront au formateur-consultant de délivrer au stagiaire un certificat individuel de validation des compétences acquises, justifiées par la réalisation effectuée.

Nous sommes à même de vous accompagner dans la **conception, réalisation et mise en place** de vos plans de formation

Nous mettons à votre disposition notre expertise dans le domaine de la formation et du conseil. Le conseil pour vous apporter un regard extérieur, une réflexion, une aide au choix des stratégies de formation en fonction de votre projet d'établissement. Un plan de formation pour fédérer, mobiliser vos équipes autour d'un projet cohérent de montée en compétences. Nous identifions avec vous vos besoins et réfléchissons ensemble aux pistes et moyens d'évolution de vos collaborateurs.

Contactez-nous au **01.76.50.42.42**

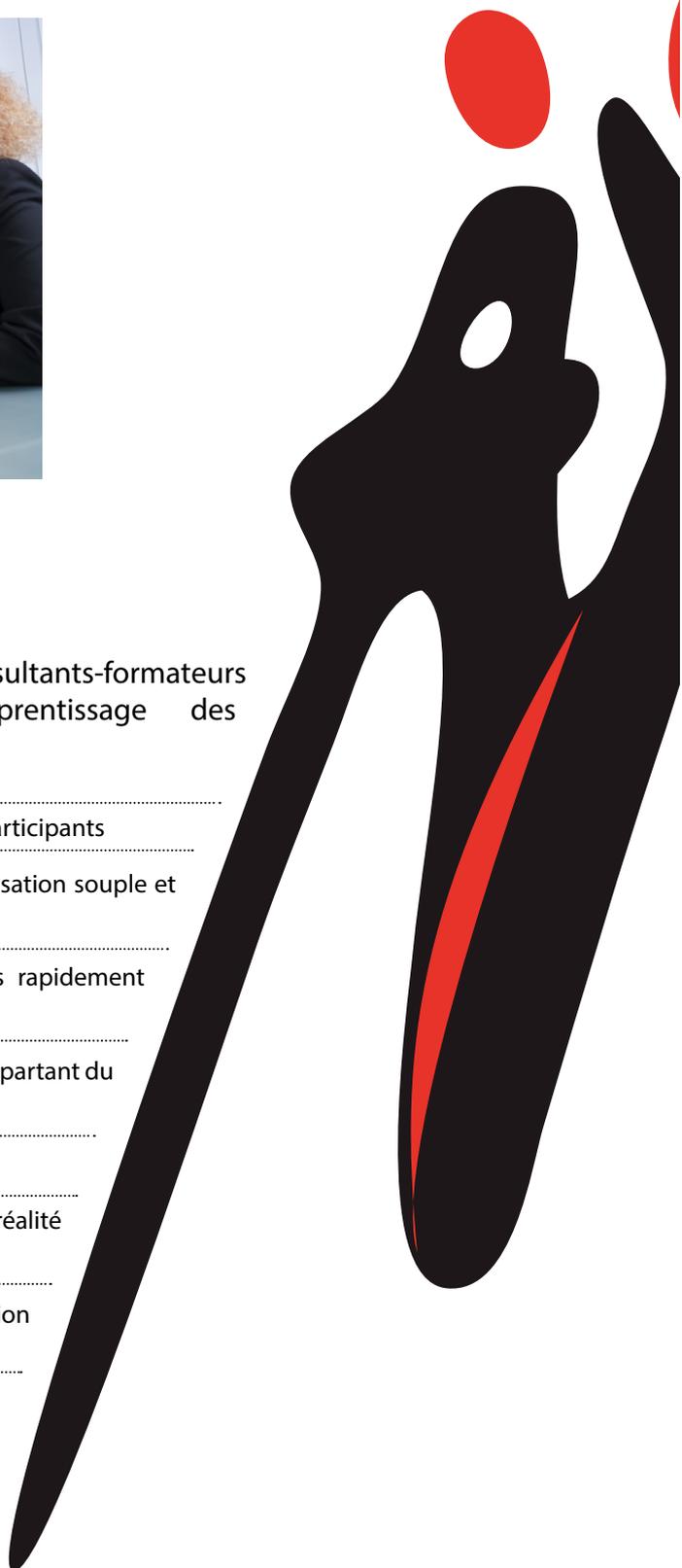
NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE



Une approche pédagogique adaptée aux adultes

L'approche pédagogique de tous les consultants-formateurs AX'AIDE intègre les spécificités de l'apprentissage des adultes, à savoir :

- Identifier en début de formation les attentes concrètes des participants
- Faire des formations présentielles de courte durée, à l'organisation souple et au contenu co-construit par les participants et l'intervenant
- Favoriser l'acquisition de nouvelles capacités transférables rapidement dans les pratiques professionnelles
- Utiliser des méthodes pédagogiques actives et participatives, partant du vécu professionnel des participants
- Faire de l'échange des pratiques un point fort de la formation
- Relier les exemples, les études de cas, les simulations, à la réalité professionnelle de l'apprenant
- Évaluer l'atteinte des objectifs pédagogiques par la validation des acquis



ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Des objectifs de formation clairs et engageants dans le réinvestissement des acquis dans les pratiques professionnelles

Chaque session de formation s'inscrit dans l'identification du savoir-faire, des connaissances à acquérir, du degré d'autonomie à obtenir dans la compétence et/ou de la capacité à mettre en place des actions d'amélioration.



L'utilisation de la technologie EDUCAVOTE pour valider les connaissances acquises

Lorsque la formation nécessite l'acquisition de connaissances, chaque participant valide ses acquis de formation à l'aide d'un boîtier électronique permettant de répondre en temps réel aux QCM de fin de formation. Instantanément, le formateur peut montrer à l'ensemble du groupe les résultats collectifs aux tests et fournir à chaque participant son score individuel.



La validation des acquis

Chaque stage de formation fait l'objet d'une évaluation des acquis de formation. Cette validation peut prendre plusieurs formes en fonction des sujets abordés :



QCM avec la technologie EDUCAVOTE



Une réalisation en cours de stage



Une réflexion sur les évolutions à apporter à ses pratiques et organisations



Une mise en situation



Un écrit à réaliser



La remise d'un certificat d'évaluation des acquis de formation

Chaque stagiaire reçoit son certificat de formation individuel. Il intègre les objectifs du stage et leur niveau d'atteinte en fin de formation, après validation des acquis effectué par le formateur.



SOMMAIRE

1. LES INDISPENSABLES À L'ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF, PROFESSIONNEL, SOCIAL ET SOIGNANT p.9

L'accompagnement humain de la personne au niveau éducatif, professionnel, social ou soignant, n'est pas exempt de techniques, méthodes et outils.

Dans le secteur social et médico-social en mouvance permanente, il est indispensable que chaque professionnel garde le sens et la conscience de sa qualité de travail.

Les méthodes, techniques, outils expérimentés et acquis lors de chaque formation favoriseront la mise en oeuvre au retour de formation.

Les réalisations de stage permettront le partage aisé et opérationnel avec les autres membres de l'équipe.

2. ACCOMPAGNER AVEC BIENTRAITANCE ET PRÉVENIR LES RISQUES p.49

Bienveillance : un droit de l'utilisateur

Maltraitance et prévention des risques : un devoir de prévention

2 concepts non opposables et distincts

Toute direction endosse la responsabilité d'information, de formation et de mise en oeuvre de ces deux concepts.

3. PROJETS D'ÉTABLISSEMENT, PROJETS DES ORGANISMES GESTIONNAIRES p.61

Appels à projet, projet d'établissement, projet associatif, de pôle ou de siège, organisations ... notre équipe de consultants accompagne vos projets.

4. ÉVALUATION EXTERNE p.84

Outre le fait de répondre à la commande administrative, nous faisons de votre évaluation externe un outil de management de changement pour les directions.

5. DÉMARCHE QUALITÉ ET RÉFÉRENT QUALITÉ p.86

La qualité : sujet exigeant, incontournable et omniprésent dans les établissements et services.

- 6. LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE** **p.94**
Troubles de la parole, handicaps de communication, de lecture, intellectuel...
Enfants, adultes, primo-accédants, personnes âgées...
Comment compenser le handicap de communication ?
- 7. EHPAD, SSIAD, ÉTABLISSEMENTS DE SOINS** **p.101**
Spécificités du soin, rôle et place des équipes soignantes, coordination et organisation des soins.
- 8. FORMER DES PERSONNELS RÉFÉRENTS SUR DES THÉMATIQUES SPÉCIFIQUES (INTER ET INTRA)** **p.108**
Recommandations, décrets, évaluations externes et internes, gestion des risques, professionnalisation des salariés.... Les missions d'information et de formation dédiées au directeur d'établissement sont devenues complexes. Le temps est venu de déléguer, de trouver des formes innovantes et performantes de montée en compétence collective de l'équipe.
- 9. PILOTAGE ET MANAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT** **p.115**
Les évolutions du secteur social et médico-social ont un impact fort sur la gouvernance et les fonctions de direction et sur l'encadrement intermédiaire. Le temps s'est accéléré, il n'existe plus de « pause » entre budgets, tableau ANAP, EPRD, CPOM, évaluations externe, interne, démarche qualité...
Stratégie, pilotage, management, dynamique individuelle et collective de l'ensemble des professionnels mais également de l'équipe cadre doivent être repensés en lien avec ce nouvel environnement.
- 10. CANADA** **p.130**
Le Canada reste une référence de pratiques pour le secteur médico-social.
Ces programmes de voyages d'études permettront d'aller se former sur place.
- 11. NOS FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES ACCUEILLIES** **p.132**
À titre d'exemples, quelques thèmes abordés : La bientraitance, la citoyenneté, être président ou représentant au CVS, hygiène au travail, relations de travail avec ses collègues, comprendre le fonctionnement de l'ESAT, etc ...

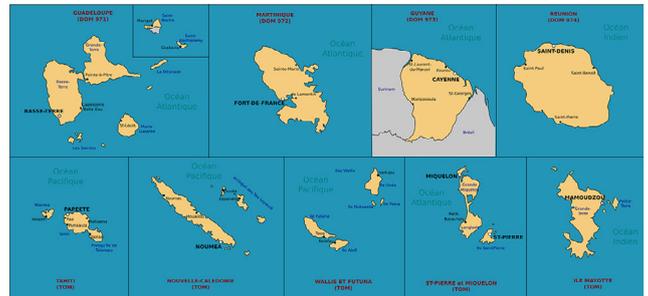
LE SUR-MESURE



Spécial DOM

AX'AIDE est en mesure de vous proposer toutes les formations du catalogue en Guadeloupe, Martinique, Guyane et à l'Île de la Réunion, en INTER, INTRA, aux dates qui vous conviennent.

Contactez-nous au **01 76 50 42 42**



Des formations sur mesure

Ce catalogue est une base de propositions de notre offre de formations. En fonction de vos besoins et environnements particuliers, nous pouvons faire évoluer les contenus de nos programmes.

Contactez-nous au **01 76 50 42 42** pour réaliser ensemble votre programme sur mesure !



Vos colloques et séminaires

Vous organisez un colloque, un événementiel dans votre association ou établissement. Vous cherchez des intervenants spécialisés, crédibles, pour animer une table ronde, une présentation : AX'AIDE vous propose son meilleur spécialiste sur le sujet.

Contactez-nous au **01 76 50 42 42**



Habilitations de l'organisme de formation AX'AIDE



Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux





Les indispensables à l'accompagnement éducatif, professionnel, social et soignant

L'accompagnement humain de la personne au niveau éducatif, professionnel, social ou soignant, n'est pas exempt de techniques, méthodes et outils.

Dans le secteur social et médico-social en mouvance permanente, il est indispensable que chaque professionnel garde le sens et la conscience de sa qualité de travail.



Les méthodes, techniques, outils expérimentés et acquis lors de chaque formation favoriseront la mise en oeuvre au retour de formation.

Les réalisations de stage permettront le partage aisé et opérationnel avec les autres membres de l'équipe.

DURÉE
2 JOURS

ACCOMPAGNER DÈS L'ENTRETIEN D'ADMISSION

L'entretien d'admission est un moment fondateur de la future relation des proches et usagers avec l'établissement, l'encadrement et les professionnels. Penser son contenu, la communication entourant ce moment clé permettra de mieux travailler la collaboration à venir avec les équipes.

Personnes concernées
PERSONNEL CHARGÉ DES
ENTRETIENS D'ADMISSION

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

Chaque participant crée sa check list des points à aborder et des moyens de communication qu'il utilisera pour améliorer la qualité de l'entretien d'admission



Support de formation
« L'ENTRETIEN
D'ADMISSION »

Thèmes

- Les obligations légales dans le cadre de l'entretien d'admission et sa traçabilité
- L'importance de l'entretien d'admission pour poser les bases de travail et anticiper les insatisfactions, conflits ou recadrage éventuels en cours d'accompagnement
- Le vécu des familles : les résonances émotionnelles des proches
- Adapter les outils de la loi 2002 dans leur fond, forme et modalités de communication
- Exemplifier les droits et limites de l'usager et de sa famille
- Expliquer avec pédagogie les principes d'accompagnement et les valeurs institutionnelles
- Prévenir les futurs mécontentements dès l'entretien d'admission
- Comment aborder les points délicats ?
- Le recueil du consentement éclairé de la personne accueillie
- Impliquer les proches dès l'entretien d'admission par le projet personnalisé
- Clarifier la place des droits et obligations de chacun dans la rencontre usagers / proches / professionnels
- Les indicateurs qualité du processus d'admission
- Et si nous parlions d'un projet d'intégration ! Ses modalités, ses contenus, son suivi

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Mieux poser les bases de l'accompagnement, droits et limites lors de l'entretien d'admission.
- Favoriser la participation des proches dès l'entretien d'admission.
- Améliorer la satisfaction des familles quant à l'admission.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MÉTHODES ET OUTILS DU PROJET PERSONNALISÉ

Nos outils d'aide à l'expression, à la rédaction, et notre méthode CoCoReCo garantissent le développement des compétences en matière de qualité de rédaction, de traçabilité et de pertinence des accompagnements proposés dans les différentes étapes du projet personnalisé : la Co-construction, la Co-action, la Réalité du projet dans le quotidien de l'utilisateur et la Co-évaluation des projets personnalisés.

Une formation où tout participant maîtrise le processus et les écrits du projet personnalisé dans le respect des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Thèmes

- Le concept de projet personnalisé, d'attentes et de besoins
- Rôles et missions du référent « projet personnalisé »
- S'assurer de l'adhésion de l'utilisateur à toutes les étapes du projet : la méthode CoCoReCo : la Co-élaboration, la Co-acteur, la Réalité du projet dans le quotidien de l'utilisateur et la Co-évaluation

Un outil fourni par le formateur pour chaque étape

- Un outil d'aide à la rédaction pour rédiger les bilans
- Un outil de recueil des éléments de vie de la personne
- Un outil pour favoriser l'expression des attentes
- Un outil pour évaluer les besoins de la personne
- Des idées, des outils pour donner une réalité du projet dans le quotidien de la personne

Travailler la pertinence des projets proposés

- Savoir trouver des pistes d'innovation dans les projets
- Savoir poser des objectifs, des indicateurs, des modalités de suivi et d'évaluation des projets personnalisés
- Proposer des projets adaptés à la dynamique et aux fonctionnements de la personne
- Organiser l'accompagnement pluridisciplinaire au service du projet

Travailler sa qualité de rédaction

- Entraînement à la rédaction de bilans
- L'évaluation de sa qualité de rédaction
- Les lacunes fréquemment rencontrées

www.axaide.pro

Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42

Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

TOUT PERSONNEL
AMENÉ À PROPOSER
DES PROJETS
PERSONNALISÉS ET
RÉDIGER DES BILANS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Écrit

Remettre le bilan
et un projet
personnalisé rédigé
après la formation

Support de formation « MÉTHODES ET OUTILS DU PROJET PERSONNALISÉ »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Faire du projet personnalisé un outil opérationnel et pertinent.
- Proposer des projets personnalisés novateurs, dynamiques et motivants pour la personne accueillie.
- Harmoniser la qualité des bilans et des projets personnalisés entre tous les professionnels.

DURÉE
2 JOURS

INTÉGRER LA LOGIQUE SÉRAFIN-PH DANS SES PRATIQUES À TOUTES LES ÉTAPES DU PROJET PERSONNALISÉ

Personnes concernées
RÉFÉRENTS ET
COORDINATEURS DE PROJET
PERSONNALISÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant tra-
vaille sur un de ses projets
personnalisés en intégrant
la logique SÉRAFIN-PH



Supports de formation
« INTÉGRER SÉRAFIN-PH DANS
SES PRATIQUES À TOUTES
LES ÉTAPES DU PROJET
PERSONNALISÉ »

L'émergence de l'utilisation de la nomenclature SÉRAFIN-PH dans le processus de projet personnalisé va demander aux équipes de faire évoluer leurs pratiques.

Cette formation permettra à chaque participant de comprendre et d'intégrer la logique SÉRAFIN-PH depuis l'élaboration du projet personnalisé, à la traçabilité de l'action conduite auprès de l'utilisateur.

Thèmes

- Les enjeux à venir avec l'outil SÉRAFIN-PH
- Les principes de la nomenclature SÉRAFIN-PH
- Les nouvelles pratiques et organisations à intégrer dans le processus de projet personnalisé et les différents acteurs
- Savoir évaluer les besoins d'un usager à partir de la nomenclature SÉRAFIN-PH
- Mettre en œuvre des objectifs et des moyens à partir de l'évaluation SÉRAFIN-PH
- Tracer l'action conduite : un enjeu majeur pour l'établissement

Exercices de mise en application

Les outils du formateur :

- « Evaluer les besoins avec SÉRAFIN-PH »
- « Croiser les besoins et les prestations proposés »
- « Méthode et outils pour tracer l'action conduite dans la logique SÉRAFIN-PH »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre les enjeux de la nomenclature SÉRAFIN-PH pour l'intégrer dans les étapes du projet personnalisé de l'élaboration, aux suivis et à la traçabilité de l'action conduite auprès de l'utilisateur.
- Anticiper l'arrivée de la logique SÉRAFIN-PH dans les pratiques.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 15 mai 2019
au 17 mai 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

RÔLE ET MISSION DU COORDINATEUR DE PROJET PERSONNALISÉ ET DE PARCOURS

Alors que le projet personnalisé a pris sa place dans le fonctionnement de établissements sociaux et médico-sociaux, le secteur voit l'émergence d'une nouvelle fonction : le coordinateur de projet personnalisé et de parcours.

Cette formation permettra à tous les professionnels concernés de comprendre et mettre en œuvre la méthode de travail, les outils et les organisations leur permettant de remplir pleinement cette nouvelle mission pour eux, autant que pour l'établissement.

Thèmes

- Les missions du coordinateur dans le processus de projet personnalisé et le parcours
- Les délégations coordinateur/référent/encadrement
- La place centrale du coordinateur dans le projet d'accompagnement
- Construire le dispositif ressource de chaque usager
- Définir le cadre d'intervention des professionnels ressources et le suivi
- Assurer le repérage du coordinateur auprès de tous les acteurs
- Le système d'information avec les acteurs du parcours : méthodes, outils et nature de l'information
- Coordinateur et plan de développement des partenariats
- Coordinateur et suivi des projets et des parcours
- Coordination et inclusion

Personnes concernées

COORDINATEUR DE PROJET
PERSONNALISÉ ET DE
PARCOURS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant envisage les moyens à mettre en œuvre pour remplir la mission de coordinateur de projet personnalisé et de parcours

Supports de formation

« LES MISSIONS DU
COORDINATEUR DE PROJET
PERSONNALISÉ ET DE
PARCOURS »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre les missions du coordinateur de projet personnalisé et de parcours.
- Acquérir les méthodes, outils et organisation de travail pour remplir cette nouvelle mission .

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

AMÉLIORER SES MÉTHODES ET OUTILS D'ÉVALUATION DES USAGERS

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
AMENÉ À ÉVALUER DES
USAGERS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

Les participants
conçoivent ou revoient
un outil d'évaluation. Ils
s'entraînent à rédiger
le bilan d'un usager à
partir de leur évaluation



Support de formation
« ÉVALUER
LES USAGERS »

Base de l'analyse des professionnels, les méthodes et outils d'évaluation des usagers se doivent d'être les plus objectifs et les plus justes possible.

Cette formation permettra aux participants de penser ou repenser leurs outils d'évaluation, la place de l'utilisateur vis à vis de son évaluation, l'utilisation des évaluations dans le processus d'élaboration des projets personnalisés et d'améliorer la qualité de rédaction de leurs bilans.

Thèmes

- Les objectifs de l'évaluation : évaluer quoi et pourquoi ?
- Notions d'attentes et de besoins de la personne et d'évaluation de la personne
- La problématique de la subjectivité dans les évaluations : l'équité de l'évaluation, l'harmonisation des pratiques d'évaluation au sein de l'équipe
- Utilisation de la nomenclature SERAFIN dans l'évaluation des besoins
- Évaluer les ressources de la personne
- Les situations d'évaluation
- Les différents types d'outils d'évaluation : leurs avantages et leurs inconvénients
- La participation de l'utilisateur à son évaluation
- La notion d'indicateurs dans l'évaluation
- Méthodes et outils pour construire son outil d'évaluation
- Méthodes et outils pour rédiger son bilan à partir des évaluations

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Créer ou améliorer ses méthodes et outils d'évaluation des usagers.
- Améliorer la qualité de rédaction et la pertinence de ses bilans.
- Harmoniser les pratiques d'évaluation au sein de l'équipe pluridisciplinaire.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ANIMATION ET STRUCTURATION DE LA RÉUNION DE PROJET PERSONNALISÉ OU SYNTHÈSE

La réunion projet ou synthèse doit permettre l'émergence d'un véritable projet personnalisé. Elle nécessite méthodologie d'animation et structuration pour déboucher sur des réponses opérationnelles pluridisciplinaires issues des attentes, besoins et de la situation de chaque usager.

Avec les évolutions du secteur, le référent ou coordinateur de projet personnalisé prend un rôle très actif dans le déroulé de cette réunion. Cette formation permettra à tous les participants de comprendre et pratiquer cette nouvelle dimension de leur mission.

Thèmes

- Les objectifs de la réunion projet et ses évolutions de pratiques
- Les difficultés ou les dérives souvent constatées dans l'exercice de la réunion projet
- Le rôle des différents acteurs de la réunion : l'animateur, le référent ou le coordinateur, l'équipe
- La question de la présence de l'utilisateur et de ses proches
- Les préalables informatifs du référent ou coordinateur
- La gestion du temps

Mise en situation : Structurer le déroulé de la réunion

- La présentation synthétique de la situation, des besoins et des attentes
- L'organisation de la discussion pluridisciplinaire
- Des prises de décisions
- La formulation des décisions prises

Mise en situation

Les participants s'entraînent à l'animation de la réunion projet à partir d'une situation qu'ils suivent.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT RÉFÉRENT OU
COORDINATEUR PROJET
PERSONNALISÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion

Chaque participant envisage les axes d'amélioration des pratiques individuelles et collectives autour de la synthèse

Support de formation
« ANIMATION ET
STRUCTURATION DE LA
RÉUNION PROJET PERSON-
NALISÉ »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les méthodes de structuration de la réunion projet personnalisé ou synthèse.
- Redéfinir les rôles actifs des référents et coordinateurs de projets personnalisés lors de la réunion
- Être à l'aise dans l'animation de la réunion de projet ou synthèse.

DURÉE
2 JOURS

LE MODÈLE DE PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (PPH) POUR MIEUX COMPRENDRE LA SITUATION GLOBALE DE L'USAGER

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL OU
MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

Chaque participant analyse le Processus de Production du Handicap d'un usager tout au long du déroulé de la formation



Support de formation
« LE PROCESSUS DE
PRODUCTION DU
HANDICAP »

Le processus de production du handicap est un concept qui permet d'expliquer comment une personne ayant des limitations fonctionnelles devient une personne en situation de handicap.

La classification québécoise : Processus de Production du Handicap est une représentation graphique qui vise à ordonner, catégoriser et simplifier les différents domaines d'analyse de la situation d'une personne et pouvoir envisager des applications de compensation du handicap dans des champs diversifiés de la vie de l'utilisateur.

Thèmes

- Le handicap non pas comme une caractéristique rattachée à la personne, mais le résultat d'une interaction entre ses caractéristiques et l'environnement.

- Le caractère polysémique du handicap

Les concepts-clés du PPH :

- La situation de handicap
- Les « HABITUDES DE VIE »
- Les « FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX »
- Les « FACTEURS PERSONNELS »
- Les capacités, déficiences, obstacles et facteurs facilitateurs
- La participation sociale d'une personne

Utiliser le schéma conceptuel de PPH pour mieux comprendre la situation de la personne et envisager des solutions d'accompagnement de la personne dans sa globalité :

- Qualifier et quantifier une situation, mesurer une progression dans le temps.
- Rôle et responsabilités des professionnels dans l'apparition des situations de handicap

- Passer de l'analyse à des propositions personnalisées dans le projet de la personne

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Acquérir la méthodologie québécoise d'analyse de Processus de Production du Handicap afin de mieux analyser la situation globale d'un usager et personnaliser les réponses apportées.
- Partir de la situation de handicap d'une personne plutôt que de son handicap pour lui faire des propositions plus pertinentes de compensation.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

HARMONISER LES PRATIQUES, AMÉLIORER ET ACCROÎTRE L'EFFICIENCE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

DURÉE
3 JOURS

Évaluer les compétences et identifier les besoins de la personne, formaliser un accompagnement personnalisé, adapté et de qualité, dans une dimension holistique, telles sont les objectifs de l'équipe pluridisciplinaire.

La complémentarité des regards portés sur l'utilisateur, l'analyse des éléments observés au travers de filtres professionnels différents, les interventions pluridisciplinaires dans la prise en charge et/ ou l'accompagnement de la personne doivent être portés par une équipe pluri et interdisciplinaire performantes dans le cadre de pratiques professionnelles harmonisées.

Cette formation action permettra à l'équipe de réfléchir sur les méthodes, les outils, les pratiques, l'organisation à mettre en œuvre pour soutenir et rendre efficient le travail pluridisciplinaire.

Le positionnement et la place de chaque membre au sein de l'équipe sont interrogés.

Thèmes

- Comprendre les enjeux de la coordination, de la coopération pluridisciplinaire et de l'harmonisation des pratiques professionnelles
- Définir la pluridisciplinarité, l'interdisciplinarité, la collaboration
- Comprendre le rôle et la place de chacun pour mieux coopérer, coordonner et s'enrichir
- Augmenter l'efficacité du travail pluridisciplinaire dans le cadre du projet personnalisé et du quotidien de l'utilisateur
- Intégrer les partenaires dans l'équipe pluridisciplinaire
- Conditions de réussite et facteurs d'échec de la coordination et de la coopération au sein de l'équipe
- Les outils, les écrits et les temps de coordination
- Les indicateurs qualité de la coordination pluridisciplinaire
- Le rôle et la mission du référent projet dans la coordination pluridisciplinaire

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

TOUT MEMBRE
DE L'ÉQUIPE
PLURIDISCIPLINAIRE ET
PARTENAIRES

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Le groupe réfléchit aux actions à mettre en œuvre pour améliorer la pratique actuelle de l'équipe pluridisciplinaire

Support de formation
« COORDINATION ET
COOPÉRATION PLURIDIS-
CIPLINAIRE DANS L'AC-
COMPAGNEMENT DE LA
PERSONNE ACCUEILLIE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer la qualité de la coordination et de la coopération pluridisciplinaire pour un projet personnalisé et des pratiques professionnelles cohérentes, harmonisées et soutenues par chaque membre de l'équipe et les partenaires.

DURÉE
3 JOURS

ANALYSE PLURIDISCIPLINAIRE DE LA SITUATION D'UN USAGER: MÉTHODES ET OUTILS

Personnes concernées
TOUTE PERSONNE
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation
Les professionnels
construisent la trame
d'analyse qu'ils
utiliseront



Support de formation
« MÉTHODES ET
OUTILS DE L'ANALYSE
DE SITUATION
D'UN USAGER »

Apporter une qualité d'accompagnement personnalisée et adaptée ne saurait se passer de la réflexion et de l'analyse pluridisciplinaire. Par manque de temps ou de méthodes, l'analyse de la situation d'une personne accompagnée peut se résumer à un exercice descriptif d'une situation.

Cette formation apportera aux participants une méthode d'analyse pertinente qui permettra ensuite de travailler à des propositions plus pertinentes issues de cette réflexion pluridisciplinaire.

Thèmes

Éléments de méthode

- Les 3 étapes du raisonnement de l'analyse de situation
- Le recueil d'information nécessaire pour permettre une analyse pertinente
- Analyser les interactions entre les différents éléments de la situation
- S'enrichir du regard de l'autre discipline
- Analyser, (dé)construire, inventer
- Diagnostiquer : quelles thématiques ? Le juste est nécessaire ?
- Analyser : les questions à se poser pour effectuer l'analyse
- Présenter ses interrogations
- Formuler des hypothèses argumentées
- L'interrogation des bénéfiques / risques
- Construire une réponse argumentée
- Le temps à consacrer à chaque étape
- Mener le débat pluridisciplinaire, organiser le croisement des regards dans l'analyse
- Éviter les digressions dans le débat
- Techniques de rédaction de l'analyse objectivée
- Construction de la trame de présentation pour une pratique d'analyse harmonisée au sein de l'équipe

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Développer une méthode d'analyse de situation d'un usager.
- Harmoniser la pratique de l'analyse au niveau pluridisciplinaire.

Cas pratiques

Cette journée est consacrée à la pratique de l'analyse pluridisciplinaire à partir des situations proposées par les participants.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCOMPAGNER LE PARCOURS D'UN USAGER : QUELLES ÉVOLUTIONS DANS LES PRATIQUES ET ORGANISATIONS QUOTIDIENNES ?

À l'heure où les établissements intègrent la notion de parcours des usagers et se préparent aux échéances d'évolution de leurs dispositifs, il est nécessaire que l'ensemble des équipes en comprennent le sens pour pouvoir les intégrer dans leur accompagnement.

Cette formation permettra à tous les participants de comprendre les raisons et les évolutions nécessaires à apporter à leur accompagnement dans la logique de parcours de l'utilisateur et lever les freins, le cas échéant.

Thèmes

- D'une logique d'établissement à une logique de parcours : une évolution inévitable de notre société
- Définition et enjeux multifactoriels de la notion de parcours
- La nécessité d'une nouvelle expertise : le coordinateur de parcours
- À chaque parcours des objectifs et des modalités d'accompagnement personnalisés
- La nécessité de repenser le dispositif d'accompagnement
- Le travail spécifique dans les moments de transitions de parcours
- La place de l'utilisateur, acteur de son parcours
- La place des familles dans le parcours de leur proche
- Méthodes et outils pour travailler en logique de parcours
- Coordonner parcours et projet personnalisé
- Place et missions de chaque professionnel dans le parcours des usagers

Personnes concernées
EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE, ENCADREMENT, COORDINATEUR DE PROJET

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant participe à la réflexion sur les pratiques et organisations à faire évoluer pour intégrer la logique de parcours dans l'accompagnement des personnes

Support de formation
« LA LOGIQUE DE PARCOURS DE L'USAGER »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Intégrer la notion d'accompagnement de parcours dans ses pratiques et organisations par une meilleure compréhension de ce qu'elle sous-entend.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

SE RECENTRER SUR LA NOTION D'ACCOMPAGNEMENT

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL ET
MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant
réfléchit aux évolutions
de leurs pratiques
pour recentrer leur
action dans la mission
d'accompagner



Il imaginera un projet
personnalisé d'un usa-
ger inscrit dans la notion
d'accompagnement

Supports de formation
« ACCOMPAGNER LES
PERSONNES ACCUEILLIES »

Les évolutions du secteur, les habitudes installées dans les établissements ou avec les usagers ou les routines, nous ont parfois éloignées de la notion d'accompagnement de l'utilisateur. Cette formation permettra aux participants de comprendre et réviser leur accompagnement dans les volontés actuelles des politiques publiques du secteur.

Thèmes

- La demande publique et des familles en termes d'accompagnement
- Accompagner, prendre en charge : quelles différences, quelles évolutions pour quels rendus attendus ?
- Définition de l'accompagnement dans ses dimensions dynamiques : la dimension relationnelle, temporelle et spatiale
- Les fondamentaux de toute pratique d'accompagnement
- L'accompagnement et sa grande diversité de lieu, de situation et de temps
- Les ambitions, les freins et les limites de l'accompagnement
- Accompagner l'autonomie ou l'autonomie partielle
- Mettre en place les conditions d'accompagnement
- Les moyens nécessaires pour soutenir l'accompagnement
- L'accompagnement : un agir et une posture professionnelle spécifique
- Accompagnement et projet personnalisé

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Réviser ses pratiques d'accompagnement par un recentrage de ses pratiques professionnelles autour du concept d'accompagnement.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

JUSTE DISTANCE PROFESSIONNELLE : LES BASES INCONTOURNABLES POUR RÉ-INTERROGER RÉGULIÈREMENT

DURÉE
3 JOURS

Métier de la relation, de l'humain, de l'accompagnement de personnes vulnérables, difficile de se rendre compte de la justesse de sa distance dans le quotidien de la relation avec chaque usager.

Cette formation permettra aux professionnels de se «mettre en pause» pour réfléchir à leurs distances justes, suffisantes, injustes, ... et améliorer leurs pratiques, le cas échéant.

Thèmes

- Les évolutions des repères, places et rôles entre usagers, familles et professionnels
- Le sens de l'action sociale et médico-sociale, les repères et les techniques professionnelles
- Définitions de la posture, du positionnement, de la compétence professionnelles
- Définition de la relation : les différentes composantes de la relation, les différents types de relations et l'importance de l'affect rencontrés dans nos métiers
- Le triangle dramatique de la relation de Karpman
- La relation : la rencontre, l'échange
- Le transfert
- Une impossible standardisation
- La distance comme défense : les mécanismes de défense, le refoulement, la rationalisation
- L'indifférence ou le désintérêt : la coupure, les centrismes, le glissement des préoccupations, les habitudes institutionnelles
- La distance nulle : l'intrusion, le trop d'empathie, l'aliénation du sujet, le défaut de respect
- La distance juste et la distance injuste
- Personnaliser la distance, vivre pleinement sa relation avec l'utilisateur
- Les compétences professionnelles et celles des usagers à repositionner
- L'évolution nécessaire dans les postures / les distances à éviter

Méthode pour ré-interroger sa distance

• **Personnes concernées**
• TOUT PROFESSIONNEL
• DU SECTEUR SOCIAL
• ET MÉDICO-SOCIAL

• **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



• **Réalisation**
• Validation avec le formateur d'un outil d'auto-évaluation de sa distance et de sa posture professionnelle

• **Support de formation**
• LE MANUEL DE LA « JUSTE DISTANCE PROFESSIONNELLE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Faire le point sur sa juste distance avec les usagers
- Créer un outil d'auto-évaluation de sa distance professionnelle pour la ré-interroger régulièrement.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
2 JOURS

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
DE L'USAGER

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

A partir de ses pratiques,
envisager les actions
d'amélioration de son
approche positive et de
valorisation sociale des
usagers



Réalisation

Revisiter
le projet
personnalisé d'un
usager avec l'approche
VRS



Support de formation
LES FICHES REPÈRES
« VALORISATION
DU RÔLE SOCIAL »

DÉVELOPPER LES POTENTIALITÉS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE PAR LA VALORISATION DU RÔLE SOCIAL

Le principe d'application de la Valorisation du Rôle Social (VRS) part de 2 postulats :

- Une personne, en risque de dévalorisation sociale, est davantage apte à apprendre, acquérir et jouer des rôles sociaux valorisés si son entourage la perçoit positivement, comme étant apte à pouvoir jouer des rôles sociaux valorisés et comme étant socialement compétente.
- Développer les compétences normalisantes d'une personne en risque de dévalorisation lui permettra d'améliorer son image, celle du handicap dans la société.

Peu connue en France, cette approche d'accompagnement canadienne fait ses preuves au quotidien outre-atlantique.

Thèmes

- Le concept de la VRS et ses postulats
- Le cercle vicieux de la dévalorisation et les effets de la dévalorisation sur les usagers
- La Valorisation du Rôle Social : une approche positive à toute épreuve !
- Les 7 pistes de réponses pour mettre en oeuvre les principes de la Valorisation du Rôle Social dans le quotidien de l'utilisateur et de l'établissement
- Le regard VRS porté sur l'utilisateur, la posture professionnelle VRS
 - VRS et projet personnalisé
 - VRS et projet d'ouverture de l'établissement et sur son environnement
 - Adapter pour rendre la VRS possible

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Mettre en application, dans son approche quotidienne, le concept de la Valorisation du Rôle Social.
- Développer les opportunités de réalisation de soi, d'accès à la citoyenneté et de lien social des personnes accueillies.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCÈS À LA CITOYENNETÉ : ACCOMPAGNER L'USAGER À SON DROIT DE VIE DANS LA CITÉ

Droit fondamental de chaque citoyen, les usagers doivent pouvoir vivre et évoluer dans leur cité. Les établissements doivent identifier des modalités d'accompagnement et trouver des occasions pour soutenir les usagers dans leur compréhension et leur accès à leur environnement. Cette formation permettra aux participants de monter un projet concret permettant de faire vivre ce droit à la citoyenneté.

Thèmes

- Les textes de références liés à la citoyenneté : lois, recommandations de bonnes pratiques
- Développer le pouvoir d'agir de l'usager
- Les sujets : les choisir avec les besoins et attentes des usagers
- Les objectifs, les rendus attendus
- Les différentes modalités et supports pouvant être exploitables
- La pédagogie adaptée aux usagers, le rythme, le vocabulaire, le matériel
- Monter son projet et le présenter à sa direction
- Construire son programme, préparer ses séances
- Animer les séances, rendre les usagers acteurs pendant la séance
- Rebondir sur l'actualité de l'usager
- Réaliser la cartographie des partenaires, conventionner et évaluer les partenariats
- Savoir présenter un projet à un partenaire

La boîte à idée du formateur

+ de 200 idées d'actions et d'activités pour faire vivre le droit à la citoyenneté.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
ACCOMPAGNEMENT
L'ACCÈS À LA
CITOYENNETÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réalisation
Chaque participant
élabore son projet

Support de formation
« FAIRE DE LA
CITOYENNETÉ UNE
RÉALITÉ »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Permettre aux usagers d'accéder, de comprendre, de vivre et d'être acteur de leur citoyenneté, de leurs droits, de leur environnement..., par la mise en place d'un projet « citoyenneté ».
- Donner une vraie réalité à l'accès à la citoyenneté par un accompagnement adapté.

DURÉE
2 JOURS

DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL ET
MÉDICO-SOCIAL.

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant
réfléchit aux mé-
thodes, opportunités
et outils pour déve-
lopper le pouvoir
d'agir d'un usager.



Supports de formation
« DÉVELOPPER LE
POUVOIR D'AGIR ».

L'empowerment ou le pouvoir d'agir traversent aujourd'hui les sciences sociales. Ces approches permettent aux établissements et aux équipes de renouveler leurs pratiques et organisations. Cette formation permettra aux participants d'ouvrir des voies vers de nouvelles perspectives d'accompagnement et de créer des conditions favorables, pour que les usagers développent leur pouvoir d'agir.

Thèmes

- Concept, enjeux et limites du pouvoir d'agir
- Les freins des pratiques standardisées pour développer le pouvoir d'agir
- La reconnaissance mutuelle professionnel/usager
- Quels méthodes et outils pour développer le pouvoir d'agir des usagers
- Changer de regard pour détecter les opportunités du pouvoir agir
- Créer les opportunités d'expérimentation du pouvoir d'agir dans le quotidien de l'utilisateur en assurant sa sécurité
- La posture professionnelle pour développer le pouvoir d'agir
- Intégrer le pouvoir d'agir dans le projet personnalisé

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre l'accompagnement du pouvoir d'agir des usagers et le mettre en mouvement.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

BONNES PRATIQUES DE LA SANCTION

Les usagers, de par leur vie en collectivité, leur situation de dépendance, des règles de vie pas toujours claires ou comprises imposées, vivent un surcroît de contraintes par rapport à la population générale. Pas étonnant que les transgressions soient particulièrement nombreuses ! Par ailleurs, leur vulnérabilité rend plus difficile l'exercice d'une sanction.

À la lecture des règlements de fonctionnement ou lors des échanges avec les professionnels et les usagers, la question du respect du règlement, de la pose du cadre et de ce qu'il convient de faire lors d'une transgression est souvent assez mal défini.

Cette formation permettra aux professionnels de clarifier et d'identifier des moyens adaptés à la sanction qui poseront cadre au cadre !

Thèmes

- Les droits et devoirs des usagers et des professionnels, le droit associé au respect de la règle
- L'importance de donner du sens au cadre, aux règles, à la loi.
- Le garant du cadre
- Distinction entre punitions / sanctions, autorité / autoritarisme, faits / opinions / sentiments, responsabilités de l'usager malgré sa vulnérabilité/ responsabilités du professionnel malgré la vulnérabilité
- Définir et présenter les différentes catégories de sanctions adaptées et l'impact sur le comportement : la sanction intelligente, la sanction formatrice, la sanction éducative, la sanction positive, ou préventive
- Questionner la pertinence de nos règles
- La place des usagers dans l'élaboration du règlement de fonctionnement
- Les questions à se poser à l'heure de sanctionner
- Comment suppléer aux déficits liés au handicap ?
- Le rappel à la règle régulier : outils et méthodes
- Mieux gérer les conflits : techniques de négociation et de gestion des conflits

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

TOUT PERSONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT DES
USAGERS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant réfléchit aux moyens à mettre en œuvre pour améliorer sa pratique de la sanction

Support de formation

LE MANUEL « BONNES
PRATIQUES DE LA
SANCTION »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre l'aspect éducatif de la sanction afin d'être plus à l'aise dans son application.
- Envisager de nouvelles perspectives afin de faire évoluer la pratique de la sanction.
- Harmoniser les pratiques de l'équipe de professionnels.

DURÉE
3 JOURS

LES BASES DU MANAGEMENT D'ÉQUIPE POUR GÉRER SON ÉQUIPE DE TRAVAILLEURS

Personnes concernées
MONITEURS
D'ATELIER.
Méthode utilisée
pour la validation
des acquis

Réflexion

Les tests personnels pour situer les points forts et ceux à améliorer dans le management de son équipe de travailleurs



Supports de formation
LE MANUEL « ABC DU
MANAGEMENT D'ÉQUIPE
DE TRAVAILLEURS ».

Le manuel « ABC du management d'une équipe de travailleurs », écrit par nos consultants permettra au moniteur de mieux se situer, gérer et manager les énergies de son équipe et en faire une force positive.
Un stage toujours très apprécié des moniteurs !

Thèmes

- Rôle et mission du moniteur dans sa fonction de manager
- Les différents styles de management
- Le manager de proximité et du facteur humain
- La posture de manager du moniteur
- Analyser les différentes personnalités de son équipe de travailleurs pour mieux manager l'ensemble
- La communication avec l'équipe
- Faire progresser ses travailleurs, son équipe
- Savoir mener les différents types d'entretien avec les travailleurs
- Organisation du travail pour mieux manager
- Manager en situation difficile
- La bientraitance managériale du moniteur

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les techniques de management opérationnelles afin d'améliorer la qualité d'encadrement de l'équipe de travailleurs.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS SON DROIT À UNE VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE

La vie affective et sexuelle des personnes accompagnées a toujours existé dans les établissements.
Aujourd'hui reconnue comme un droit, l'évolution des attentes des usagers, des demandes parentales et des représentations sociétales amènent les institutions et donc les professionnels à devoir accompagner les personnes dans les domaines de leur vie affective et sexuelle.
Ne laissons pas les professionnels dans le flou, donnons-leur des réponses concrètes à leurs questionnements et à ceux des usagers !

Thèmes

- Histoire, évolution de la sexualité au sein des établissements médico-sociaux
- Contexte et enjeux de la sexualité dans la qualité de vie et les droits de l'utilisateur
- Sexualité et handicap : une expression de l'affectivité, de la sexualité différente chez chaque personne
- Différentes sexualités
- Les représentations de la sexualité des personnes accompagnées du point de vue des professionnels
- La personne et ses désirs
- L'aide à apporter à l'utilisateur pour identifier ses désirs et ses besoins
- Les moyens de les exprimer et de les concrétiser en fonction de la pathologie et de l'état psychoaffectif de l'utilisateur
- Améliorer la qualité de son accompagnement
- L'éducation à la vie affective et sexuelle : les outils, méthodes et contenus
- La prévention des risques
- Le rôle et le travail avec les parents

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUTE PERSONNE
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT

**Méthode utilisée
pour la validation**



Réflexion

Chaque participant envisage ses axes d'amélioration dans son accompagnement à la vie affective et sexuelle des usagers

Support de formation
LE MANUEL
« VIE AFFECTIVE
ET SEXUELLE DE LA
PERSONNE
ACCOMPAGNÉE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre la sexualité de l'utilisateur par l'enseignement d'un sexologue spécialisé pour mieux l'accompagner dans sa vie affective et sexuelle.
- Savoir et accompagner l'expression des désirs.
- Savoir quand, quoi et comment en parler.

DURÉE
3 JOURS

AMÉLIORER SES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP INTELLECTUEL

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL
ACCOMPAGNANT
DES PERSONNES
EN SITUATION
DE DÉFICIENCE
INTELLECTUELLE

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Les participants réfléchissent à de nouvelles pistes d'accompagnement et identifient des actions concrètes à mettre en place



Support de formation
« LES DÉFICIENCES
INTELLECTUELLES,
COMPRENDRE POUR
MIEUX ACCOMPAGNER »

Cette formation-action permettra aux professionnels d'enrichir leurs connaissances pour mieux appréhender le fonctionnement des personnes avec une déficience intellectuelle. L'ensemble des thématiques abordées conduira à la mise en place de nouvelles stratégies d'accompagnement, de soutien, d'évaluations et à « oser » l'innovation.

Thèmes

- Définitions, terminologies et classifications des déficiences intellectuelles
- Troubles neuro-développementaux et psychiatriques associés
- Apprentissages, développement et compétences des personnes avec une déficience intellectuelle : le langage, la communication, les habilités pratiques, conceptuelles et sociales
- Evaluation du comportement adaptatif et des besoins de soutien : des échelles standardisées pour soutenir et étayer l'accompagnement
- Comportement et compétences socio-émotionnels : les facteurs de risques, l'évaluation des troubles psychopathologiques, l'évaluation des problèmes du comportement
- Limiter les troubles du comportement : analyses, contexte d'apparition et prise en charge
- Principaux problèmes de santé et soins courant, évaluer et prévenir la douleur
- Place et rôle des parents
- Prévenir le risque de maltraitance des personnes déficientes intellectuelles

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer les pratiques professionnelles dans l'accompagnement du handicap intellectuel.
- Nourrir la réflexion institutionnelle.
- Enrichir les prestations éducatives et de soins.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ETRE FACE AU HANDICAP PSYCHIQUE

La loi de 2005 définit le handicap psychique comme un handicap différent du handicap intellectuel, la capacité intellectuelle de la personne étant effectivement certaine. Ce handicap demande donc un accompagnement différent et différencié de l'accompagnement du handicap intellectuel. Nombre de professionnels expriment leur besoin de repères pour faire face aux troubles de la volonté, de la pensée, de la perception, de la communication, du langage, du comportement, de l'humeur, de la conscience, de la vie émotionnelle et affective associés à ce type de handicap. Cette formation leur permettra de mieux comprendre pour mieux accompagner le handicap psychique.

Thèmes

- La reconnaissance du handicap psychique dans la loi de 2005
- Les origines du handicap psychique
- Caractéristiques et manifestations
- Les troubles envahissants du comportement
- La prise en charge médicale
- Le handicap psychique et ses interactions avec l'environnement
- Améliorer la qualité de son accompagnement
- Le sens à donner aux attitudes
- Les comportements à éviter, à favoriser
- Repérer les potentialités et richesses de la personne au-delà de son handicap psychique

Cas pratique

Construction de réponses collectives et individuelles à plusieurs situations proposées par les professionnels et mise en situation

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT
PROFESSIONNEL
ACCOMPAGNANT DES
PERSONNES
EN SITUATION
DE HANDICAP
PSYCHIQUE

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion
Réflexion
personnelle
sur ses pratiques
à faire évoluer

Support de formation
« LE GUIDE
DU HANDICAP
PSYCHIQUE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer sa qualité d'accompagnement par une meilleure connaissance des savoir-faire et savoir-être adaptés au handicap psychique.

DURÉE
3 JOURS

L'ADOLESCENT : UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

Personnes concernées

TOUTE PERSONNE
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
D'ADOLESCENTS

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Mise en perspective
de nouvelles pratiques
personnelles



Support de formation

«L'ADOLESCENCE :
CARREFOUR DES DOUTES
ET DES CHANGEMENTS»

L'adolescence, passage obligé entre l'enfance et l'âge adulte peut créer un désordre, et chez certains une confusion entraînant des troubles variés allant de la plainte somatique à des troubles psychiques graves ou à des dysfonctionnements sociaux.

La triple composante organique, psychique et sociale demande donc une approche multifocale que les professionnels du secteur social et médico-social se doivent de maîtriser.

Thèmes

- Les représentations de l'adolescence des professionnels
- Le bouleversement physiologique, physique, psychique et psychologique lié à l'adolescence
- Les besoins spécifiques de l'adolescent
- Le positionnement éducatif : les attitudes à avoir, à éviter, à proscrire
- Les conflits, les angoisses, les paradoxes de l'adolescent
- Le passage du statut d'enfant, à celui de jeune et à celui d'adulte
- Les relations familiales et parentales de l'adolescent
- La capacité des familles à gérer le passage à l'adolescence
- Le contexte social de l'adolescence
- Anticiper les passages à l'acte
- Les remaniements psychiques qui s'ensuivent : la perte des repères internes, la quête d'une identité nouvelle, les besoins paradoxaux de distanciation et de dépendance... Les conflits, la déprime, la somatisation, l'angoisse de ne pas être dans la norme.
- Se poser les questions nécessaires pour construire la réponse des professionnels

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Faire évoluer ses pratiques en pensant une méthodologie, un style, les moyens d'agir et de progresser dans l'accompagnement des adolescents.
- Savoir élaborer des solutions concrètes et adaptées au profil de chaque adolescent.

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles à plusieurs situations proposées par les professionnels et mise en situation



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCOMPAGNER LA PERSONNE HANDICAPÉE VIEILLISSANTE

Le vieillissement de la personne handicapée et ses conséquences sont une réalité dans tous les établissements accueillant des publics adultes. Les professionnels, confrontés à de nouvelles problématiques, doivent mettre en œuvre des moyens différents pour optimiser la qualité de vie des personnes handicapées vieillissantes et veiller à individualiser l'accompagnement dans le collectif de l'établissement.

Thèmes

- Comment se manifeste le processus de vieillissement et comment le repérer ?
- Les conséquences du vieillissement au niveau physique, psychique et de la santé de la personne.
- Les pathologies liées au vieillissement.
- Les nouveaux besoins de la personne inhérents aux évolutions liés au vieillissement.
- Faire émerger les attentes et les envies des personnes malgré d'éventuelles nouvelles incapacités.
- La question du maintien de l'autonomie, de la dépendance et de la vulnérabilité.
- Les adaptations indispensables dans l'accompagnement, les activités et le projet personnalisé proposés au niveau des professionnels et de l'institution.
- Personnaliser dans le collectif.
- Les pratiques professionnelles adaptées, individualisées et bientraitantes.
- Des idées innovantes d'accompagnement au vieillissement.
- Lever les freins ou gênes sur la fin de vie pour être plus à l'aise pour parler de son vieillissement à l'usager

Cas pratique

Élaborer le projet d'accompagnement de la personne handicapée vieillissante

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
ÉDUCATIF,
PROFESSIONNEL,
SOCIAL OU SOIGNANT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion
Réflexion sur
les pratiques et
organisations
à faire évoluer

Support de formation
LE MANUEL
« L'ACCOMPAGNEMENT
DE LA PERSONNE
HANDICAPÉE
VIEILLISSANTE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Connaître les différents handicaps qui s'additionnent au vieillissement de la personne handicapée.
- Savoir détecter les signes de vieillissement.
- Apporter les adaptations nécessaires au phénomène du vieillissement de la personne.

DURÉE
3 JOURS

GÉRER LES SITUATIONS COMPLEXES AVEC LES AIDANTS ET LES PROCHES

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
EN CONTACT AVEC LES
FAMILLES, ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Mise en situation
Jeux de rôle



Support de formation
« GÉRER LES SITUATIONS
COMPLEXES AVEC LES
FAMILLES »

Intégrer les aidants et les proches de manière bienveillante et active dans le parcours d'une personne ne garantit pas que les relations avec les familles ou proches seront simples et aisées.

Cette formation permettra à chaque participant de comprendre les mécanismes qui rendent les relations aux proches ou aux aidants complexes et de pouvoir tester sous la forme de jeux de rôles des techniques d'intervention et d'apaisement de situations institutionnelles complexes.

Thèmes

- Comprendre les processus en jeu au sein du trinôme institution/famille/usager pour les analyser
- La juste distance dans les situations complexes
- Mettre en place une stratégie d'approche et d'accompagnement « accueillir, expliquer, communiquer, limiter » en cas de situation difficile avec les familles
- Techniques de communication et de gestion des situations complexes
- Droits et devoirs des familles vis-à-vis de l'institution
- Les ressentis et les projections des professionnels vis-à-vis des familles
- Gérer la sortie de crise avec les familles par le projet de collaboration famille/institution

De la théorie à la pratique

Jeux de rôles à partir de situations proposées par les participants ou le formateur

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Connaître les techniques de communication et de gestion des situations complexes avec les familles.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DES PARENTS PARTENAIRES : ACCOMPAGNER SANS SE SUBSTITUER

La charte des droits et des libertés et les lois successives prévoient que tout établissement propose un accompagnement des proches. Les professionnels sont parfois démunis dans cet exercice particulièrement difficile qui demande personnalisation, tact et pédagogie. Cette formation permettra à chaque participant de mieux comprendre les enjeux et d'apporter un accompagnement bienveillant auprès des proches des usagers.

Thèmes

- Définir la parentalité : un concept transdisciplinaire
- Objectifs de l'accompagnement à la parentalité
- Les différentes approches en matière d'accompagnement des proches à leur parentalité et la nature des soutiens
- Le positionnement des professionnels
- Les leviers d'intervention
- Aller au-devant des proches à certains moments clés
- « La juste distance du professionnel » : les attitudes à favoriser, à éviter, à proscrire
- Définir les objectifs de l'intervention du professionnel pour maîtriser les contenus de l'intervention
- Proposer des services aux objectifs et modalités d'intervention variés adaptés à tous les proches
- Intégrer la parentalité dans le projet personnalisé
- Traduire par écrit le travail effectué avec les proches et l'usager
- Évaluer l'efficacité des services

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles à plusieurs situations proposées par les professionnels et mise en situation

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
PROFESSIONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
DES FAMILLES DANS LEUR
PARENTALITÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion
Mise en
perspective
de nouvelles
pratiques

Support de formation
« DES PARENTS
PARTENAIRES »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer sa pratique dans l'accompagnement des proches dans leur parentalité.
- Maîtriser les savoir-faire et savoir-être de l'accompagnement à la parentalité des proches de l'usager.
- Prendre confiance dans son accompagnement à la parentalité par une meilleure définition de ses contenus et ses limites.

DURÉE
3 JOURS

L'INTERVENTION A DOMICILE : DES MISSIONS ET DES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
AMENÉ À RÉALISER DES
ACCOMPAGNEMENTS À
DOMICILE

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Mise en situation
Jeux de rôle et
exercices d'application



Support de formation
« TECHNIQUES DE L'INTER-
VENTION À DOMICILE »

A l'heure où tous les textes de lois cadrant les secteurs sociaux et médico-sociaux prônent le « tout inclusif », de plus en plus de professionnels sont amenés à intervenir au domicile de l'utilisateur. Cette mission d'accompagnement dans le lieu de vie des usagers et/ou des familles requiert des compétences et des techniques tout à fait spécifiques.

Cette formation proposera aux stagiaires de tester de manière concrète sous la forme de jeux de rôle des techniques d'intervention ou de visites à domicile.

Thèmes

- Appréhender les enjeux du travail à domicile et ses spécificités
- Les différentes étapes de la visite à domicile
- Evaluer la situation avant toute intervention
- Comprendre les dynamiques familiales pour ajuster son positionnement professionnel
- Trouver le bon niveau de communication et de travail commun
- Fixer les objectifs de travail au domicile avec les différents acteurs
- Adapter les contenus de la visite au temps de la visite
- La traçabilité de l'action au domicile
- Co-évaluer avec l'utilisateur et ses proches la pertinence de l'intervention
- Jeux de rôle et exercices d'application

De la théorie à la pratique

Jeux de rôles à partir de situations proposées par les participants ou le formateur

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les missions et les techniques spécifiques de l'intervention au domicile.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

VIOLENCES VERBALES ET PHYSIQUES : COMPRENDRE, PRÉVENIR ET GÉRER

La violence physique ou verbale, en établissement médico-social ou social est un élément de la vie quotidienne institutionnelle. Cela n'est pas sans conséquence sur le physique ou le mental des professionnels.

Cette formation permet de comprendre les éléments déclencheurs de certains comportements inadaptés voir agresseurs, mais aussi de rechercher et de construire collectivement et individuellement des outils adaptés pour pouvoir les prévenir et s'en protéger : une journée pour comprendre, une journée pour apprendre, une pour prévenir et une pour apprendre à gérer.

Thèmes

- Les structures de personnalités des usagers accueillis en institution et des mouvements d'acting out correspondants

La violence verbale :

- Repérer l'impact de son attitude et du contexte institutionnel sur les comportements agressifs de certains usagers
- Décrypter les phénomènes de « montée en puissance »
- Détecter les signaux verbaux indiquant le degré de violence d'un usager, et ce qui peut involontairement les aggraver
- Sortir d'une agression verbale : les mots, le ton, l'attitude physique, la distance à respecter, rompre une situation

La violence physique :

- Mettre en place des distances et postures de sécurité
- Maîtrise des techniques de défense et d'intervention sur les agressions les plus fréquentes
- Savoir ce qu'est une contenance physique et les bons gestes à appliquer
- Se sortir de l'impact négatif d'une attaque lorsque l'on est professionnel

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles à des situations de violences proposées par les professionnels et mise en situation

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

TOUT
PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant réfléchit aux moyens d'améliorer ses postures professionnelles pour prévenir ou gérer une situation de violence

Support de formation
« VIOLENCES VERBALES
ET PHYSIQUES : S'EN
PROTÉGER SUR LES
PLANS PHYSIQUES ET
PSYCHOLOGIQUES ».

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre les mécanismes du comportement agressif et violent en essayant de mettre du sens sur ce que la violence signifie.
- Savoir construire des solutions collectives de prévention et de gestion aux agissements violents.
- Maîtriser les gestes de posture et de défense en cas de situation de violence.

DURÉE
2 JOURS

CHARTRE DES DROITS ET DES LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE : UN RÉFÉRENTIEL ÉTHIQUE INCONTOURNABLE

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

A partir de l'existant, envisager les actions d'améliorations pour mieux répondre à nos engagements de respect et de mise en œuvre des droits de l'utilisateur



Support de formation
« LA CHARTRE DES DROITS
ET DES LIBERTÉS EN
ACTION »

La charte des droits et libertés constitue un référentiel éthique pour l'ensemble des pratiques, organisations et outils développés par les établissements et les professionnels. Sinon, quel intérêt d'obtenir des droits si ils n'étaient pas effectifs ou penser la qualité d'accompagnement sans les respecter ?

Cette formation permettra aux professionnels d'envisager des améliorations à apporter à leur qualité d'accompagnement dans un souci du meilleur respect possible des droits de l'utilisateur

Thèmes

- Le contexte légal de la charte des droits et des libertés
- La charte : droits fondamentaux des usagers, bases de la bientraitance, du projet d'établissement et de la posture des professionnels
- Devoir d'information et d'effectivité de l'établissement en matière de mise en œuvre des droits contenus dans la charte
- La connaissance et la réflexion sur la mise en œuvre des articles de la charte par les professionnels
- Comment faire comprendre ses droits à un usager ? Les adaptations nécessaires de la charte à la compréhension des usagers

Travail collectif de réflexion avec les participants

- Définition, enjeux et conséquences de chaque droit pour l'utilisateur, ses proches, le professionnel, l'équipe pluridisciplinaire et l'établissement
- Recherche de méthodes, moyens et outils pour rendre effectifs les droits contenus dans la charte :
 - le droit à l'information et le droit au choix
 - le droit de vivre sa citoyenneté
 - le droit à un accompagnement adapté
 - le droit à une vie affective et sexuelle, au respect de l'intimité
 - le droit à la sécurité
 - le droit à la non-discrimination
 - le droit à la confidentialité des informations
 - le droit au maintien des liens familiaux

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Valider, revisiter ses pratiques et organisations pour rendre effectif les droits fondamentaux contenus dans la charte des droits et des libertés des personnes accueillies.
- Faire du respect de la charte des droits et des libertés une base d'éthique de travail harmonisée de tous les professionnels.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MÉTHODE POUR MENER LA RÉFLEXION ÉTHIQUE

DURÉE
3 JOURS

Expliquer, partager et confronter les valeurs portées par l'établissement fondent l'action des professionnelles.

La démarche de réflexion éthique permet d'articuler les composantes personnelles, professionnelles et institutionnelles pour le bon agencement des responsabilités individuelles et collectives dans l'accompagnement de personnes vulnérables au quotidien.

Cette formation permettra à chaque participant de maîtriser les méthodes et modalités de mise en œuvre toute particulière de la démarche de questionnement éthique, afin de répondre à ses enjeux et en extraire les bénéfices que peuvent en retirer tous les acteurs.

Thèmes

- Qu'est-ce que la réflexion éthique ? Que peut-elle apporter ?
- L'exigence d'une réflexion éthique pour fonder l'action des professionnels
- Les champs de l'éthique : la morale, le droit, la responsabilité, la déontologie, les bonnes pratiques
- Les apports du questionnement éthique : la prise de décision plus justes, donner du sens aux pratiques et à leur évolution, renforcer les relations de confiance entre les différents acteurs ...
- Les concepts et caractéristiques de l'éthique
- Les conditions de mise en œuvre de la démarche collégiale
- Les 3 phases pour traiter de la question éthique
- Assurer l'articulation entre l'instance éthique et l'ensemble des acteurs
- Le temps à consacrer au questionnement éthique
- La traçabilité et la communication de la réflexion éthique

Mise en situation

À partir de cas proposés par les professionnels, mise en situation de la structuration et de la réflexion éthique : Identification de la question éthique, Formulation de la question et appel à l'instance éthique, Examen de la question éthique, Formalisation des orientations et Partage avec l'ensemble des acteurs, Interrogation sur les stratégies institutionnelles d'accompagnement

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL,
ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Mise en situation
Chaque participant
participe aux
réflexions éthiques
expérimentées lors
de la formation

Support de formation
« MÉTHODES DE LA
RÉFLEXION ÉTHIQUE ».

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre et s'essayer sur les méthodes qui entourent la réflexion éthique.
- Faire de la réflexion éthique un moyen de développement des compétences bientraitantes.

DURÉE
1 JOUR

L'ACCOMPAGNEMENT À L'HEURE DU 2.0

RECONNECT
 **Le cloud solidaire**

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL ET
MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Pratique

Chaque participant réalisera les exercices pour acquérir les bons réflexes des pratiques numériques, études de cas concrets, mise en pratique



Support de formation
« MODULE DE FORMATION
INTERACTIF LUDIFIÉE ET
DOSSIER TECHNIQUE DE LA
THÉMATIQUE CHOISIE »

Tarif

1080€ par jour pour 3
modules de formations
au choix (hors frais de
déplacement)

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

La dématérialisation des services publics a initié une réorganisation profonde du travail social. Alors que la majorité des personnes vulnérables est en situation de fracture numérique, il apparaît indispensable que les professionnels de l'accompagnement s'approprient les enjeux et les relations entre technologies numériques et action sociale afin de faire perdurer une prise en charge qualitative d'accès aux droits, d'insertion et de prévention des risques numériques.

Reconnect, association créatrice de solutions numériques à destination des personnes vulnérables et partenaire de plus de 350 structures en France et au Canada, a acquis une expertise transversale et mit au point des modules de formation au numérique à destination des professionnels et des usagers de l'action sociale.

La formation permettra aux participants de renforcer leurs savoirs numériques, d'être plus sereins dans l'approche numérique du travail social mais aussi d'adopter les bons réflexes quant à la sécurité et à l'éthique des pratiques numériques. Elle vise également à appréhender, s'approprier et maîtriser les outils numériques afin d'en faire une force de travail et d'être plus à même d'accompagner les bénéficiaires.

Thèmes

La formation est prévue pour une journée (6h) et comporte (au choix) 3 des modules suivants :

- Savoirs de base numériques (2h)
- Introduction aux grands principes du web (2h)
- Numériques et pratiques d'accompagnement social : Nouveaux modes d'accompagnement, numérique et secret professionnel (2h)
- Médiation numérique : accompagner les usagers vers l'autonomie numérique (2h)
- Les outils numériques : e-administration, connaître les outils facilitant le travail social (2h)
- Éthique et bonnes pratiques dans le numérique : Protéger la donnée, connaître le RGPD et les missions de la CNIL (2h)

Contactez directement Reconnect

• Valentine de Dreuille :  valentine.de-dreuille@reconnect.fr

 01.58.30.55.29

 www.reconnect.fr

 102 C rue Amelot - 75011 Paris

FAVORISER LA PARTICIPATION DES USAGERS AU CVS

DURÉE
3 JOURS

Lois 2002, décrets et recommandations ANESM/HAS incitent les structures à favoriser la participation individuelle et collective de l'utilisateur à la vie de l'établissement.

Malgré les difficultés évidentes de nos publics accueillis, l'aménagement d'outils, d'organisations permet de faciliter et d'accompagner ce droit à l'expression.

Cette formation s'adresse à tout établissement qui souhaite laisser une plus grande place à la parole de l'utilisateur.

Thèmes

Décider de laisser une plus grande place à l'utilisateur dans les instances d'expression

- La philosophie, les règles et le fonctionnement du CVS voulus dans la loi 2002
- Pourquoi un CVS ?
- Les autres formes de participation
- Quels enjeux à rendre l'utilisateur acteur et au centre du dispositif d'expression collective
- Le CVS comme support d'apprentissage à la pratique de la citoyenneté
- Des élus représentants des usagers ou des usagers ? Arguments et contre-arguments
- Quels freins à la participation effective des usagers
- Les leviers d'action et les facteurs de succès du CVS

Adapter les organisations et outils pour soutenir l'expression des usagers

- Les différents types de soutien apportés par l'établissement aux élus du CVS : matériel, humain, organisationnel, méthodologique, ...
- L'information auprès des usagers pour les rendre plus acteurs
- Organiser les élections
- Préparer la réunion du CVS avec les usagers et le président
- Accompagner le président dans l'animation des réunions
- Faire vivre l'après CVS
- Les outils du CVS en communication adaptée

Personnes concernées
LES DIRECTEURS,
PRÉSIDENT OU MEMBRES
DU CVS OU INTER-CVS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion

Envisager les actions d'amélioration à apporter aux pratiques et organisations actuelles autour du CVS et autres modalités d'expression des usagers

Support de formation
« MÉTHODES ET
OUTILS DU CVS »

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Rendre effectif le droit d'expression collective des usagers.
- Se doter d'outils et de méthodes pour favoriser la participation des usagers au CVS ou autres modalités d'expression.
- Soutenir la présidence du président du CVS.

DURÉE
2 JOURS

LE DOSSIER DES USAGERS : BONNES PRATIQUES ET ORGANISATIONS

Personnes concernées

TOUS LES
PROFESSIONNELS,
ENCADREMENT,
DIRECTION,
PERSONNEL
ADMINISTRATIF

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Mise en
perspective
de nouvelles
pratiques à titre
individuelles
et collectives



Support de formation

« LE DOSSIER
DE L'USAGER :
BONNES PRATIQUES
ET ORGANISATIONS »

Le dossier de l'utilisateur témoigne de son séjour et de l'accompagnement mis en place en réponse à ses besoins et demandes au sein de l'établissement ou du service. Il est le support de la continuité de parcours et peut être consulté à tout moment par l'utilisateur et/ou sa famille ou son représentant légal.

Outil de communication et de partage d'informations pluridisciplinaire, cette formation permet de porter un regard individuel et collectif sur la qualité d'approche et de gestion du dossier de l'utilisateur.

Thèmes

- Le dossier : une obligation légale et un devoir de bibliographie de la vie de l'utilisateur
- Définition et finalité du dossier
- Composition et gestion du dossier
- Communication et échanges de données à caractère confidentiel
- La RGPD « Règlement Général sur la Protection des Données » entrée en vigueur le 28 mai 2018 : quelles obligations pour les établissements ?
- Les écrits dans le dossier de l'utilisateur : qualité rédactionnelle et qualité de contenu attendues
- Le dossier : support pivot de l'équipe pluridisciplinaire
- Collaboration des professionnels à la constitution, à la mise à jour et au suivi du dossier, les méthodes pour soutenir l'équipe
- Droit d'accès au dossier : formaliser et communiquer sur le processus
- Les règles d'archivage du dossier
- Formaliser la gestion du dossier de l'utilisateur
- Les indicateurs d'évaluation de la qualité des dossiers
- Les indicateurs de l'évaluation de la qualité des dossiers

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Développer les bonnes pratiques autour du dossier de l'utilisateur.
- Améliorer la qualité des dossiers dans leurs contenus comme dans leur gestion.
- Sensibiliser l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire sur l'importance et les moyens d'alimenter les dossiers des utilisateurs.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

BONNES PRATIQUES DE TRANSMISSIONS ÉCRITES ET ORALES

DURÉE
3 JOURS

Exigences pour la continuité de l'accompagnement nécessité de traçabilité du parcours, source d'informations, d'harmonisation des pratiques des professionnels et de cohésion d'équipe etc, l'importance des transmissions écrites et orales n'est plus à démontrer.

La cohérence, la pertinence, l'efficacité, et l'efficience des méthodes, outils et pratiques de transmissions orales et écrites seront interrogées pendant cette formation.

Thèmes

Les transmissions, garantes de la qualité de l'accompagnement

- Les obligations légales et des professionnels en matière de transmission
- Les différentes catégories de transmissions: les transmissions orales, écrites et ciblées
- Les différents types d'informations transmises: continuité de l'accompagnement, éléments de vie de l'utilisateur, dysfonctionnement, ...
- Le sens de la transmission et son apport dans la qualité d'accompagnement
- Le rôle des transmissions dans toutes les étapes du projet personnalisé
- Les différents supports de transmissions
- Le droit d'accès à ses informations de l'utilisateur
- Secret médical, secret professionnel, secret partagé et confidentialité

Analyse du système global de transmission de l'établissement

- Difficultés rencontrées dans la pratique des transmissions: lever les freins
- Analyse et optimisation du support de transmission
- La trame de chaque catégorie d'information transmise
- La nature des informations
- Les modalités d'expression et le langage commun
- Structurer l'information: le juste nécessaire et le nécessaire juste
- La gestion du temps de transmission
- Évaluer la qualité de ses écrits et de ses transmissions orales

Exercices pratiques pour chaque type de transmissions

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
ET ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Les participants proposent des actions d'améliorations à leur établissement des méthodes, outils et pratiques de transmissions



Réalisation

Chaque participant participe aux exercices écrits et oraux de mise en pratique des acquis de la formation

Support de formation
« BONNES PRATIQUES DE TRANSMISSIONS ORALES ET ÉCRITES »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer ses méthodes, outils et pratiques de transmissions orales et écrites.
- Harmoniser les pratiques de transmissions dans l'établissement.
- Assurer ses obligations de traçabilité et de continuité d'accompagnement du parcours de l'utilisateur.

DURÉE
3 JOURS

ANCRRER SON ACTION PROFESSIONNELLE DANS LE RESPECT DES LOIS 2002, 2005, 2007, 2015 ET 2016 ...

Depuis la loi 2002, dite «loi de rénovation» du secteur, de nombreux textes, décrets, recommandations se sont enchaînés. L'expérience montre qu'ils restent encore peu connus des professionnels du secteur. Ils sont pourtant incontournables pour trouver un sens aux pratiques des professionnelles dans le quotidien de l'accompagnement.

Cette formation permettra à chaque participant d'avoir une connaissance transversale et opérante des textes de références régissant notre secteur et guidant notre éthique d'action sociale et médico-sociale.

Thèmes

- Les textes de référence : une condition synéquanonne pour faire de l'éthique
- Le droit des usagers contenus dans les lois 2002, 2005 et 2007 : un guide pour les professionnels, ses limites et la gestion des paradoxes
- Les grandes lois de 2015 et 2016 : Plan d'action pour le travail social, loi ASV, loi santé, généralisation progressive des CPOM, la réforme de la tarification, l'avenir du secteur
- La déclinaison de ces droits dans l'accompagnement au quotidien
- L'interrogation permanente de ses pratiques au regard des textes de références et des recommandations

Pour chaque sujet, le formateur apportera une approche transversale du sens voulu par la politique publique et de l'évolution des pratiques à envisager.

La mise en oeuvre des droits de l'utilisateur, Le droit à la compensation du handicap et à un accompagnement adapté, Le droit à l'information adaptée, La personnalisation de l'accompagnement et la notion de parcours, La notion de projet personnalisé et ses modalités de mise en place, La bientraitance et la prévention de la maltraitance, L'utilisateur au centre de l'action professionnelle,

Le travail en réseau et la diversification des propositions d'accompagnement, L'ouverture de l'établissement, La qualité : le sujet Incontournable ...

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT DES
USAGERS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant réfléchit aux moyens à mettre en œuvre pour améliorer sa pratique



Support de formation
LES TEXTES DE
RÉFÉRENCES DU SECTEUR
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Avoir une connaissance solide des textes de référence du secteur pour y inscrire son éthique du travail.
- Harmoniser les valeurs de l'équipe pluridisciplinaire.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

INTÉGRER LES PRINCIPES ET LE SENS DES RECOMMANDATIONS DE L'ANESM/HAS DANS SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

S'approprier les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS par leur lecture est un travail fastidieux. Or, connaître leurs grands principes posés est incontournable et source de développement de nouvelles approches, de sens et de compétences dans sa posture professionnelle.

L'objet de cette formation n'est pas d'« épilucher » le catalogue des recommandations mais de les inscrire dans une démarche d'appropriation globale et adaptée à son contexte particulier d'établissement auprès des personnels, partenaires, usagers et familles.

Thèmes

- Quelles obligations pour les professionnels et les établissements en ce qui concerne les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
- Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles, porteuses du sens des lois, de la bientraitance et des obligations actuelles des établissements et professionnels
- Les recommandations transversales et les recommandations spécifiques

Les moyens et outils pour prendre en considération les recommandations de bonnes pratiques dans son accompagnement au quotidien

- Le projet personnalisé de l'utilisateur
- La participation de l'utilisateur
- La qualité de vie et l'accompagnement spécifique
- Maltraitance et bientraitance
- La réflexion éthique au sein de l'établissement
- L'accompagnement à la santé
- Le projet d'établissement
- La qualité de vie
- L'ouverture de l'établissement
- L'adaptation à l'emploi des personnels
- La démarche qualité
- Le dossier de l'utilisateur

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL OU
MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion

Chaque participant réfléchit aux moyens à mettre en œuvre pour améliorer sa pratique en tenant compte des principes et des sens contenus dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Support de formation
« SENS ET PRINCIPES DES
RECOMMANDATIONS DE
BONNES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Connaître les grands principes et le sens des recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS.
- Faire évoluer ses pratiques et organisations en prenant en considération les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles.

DURÉE
3 JOURS

INTÉGRER SES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES, JURIDIQUES, PÉNALES DANS SA PRATIQUE

Personnes concernées

TOUT PERSONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
ÉDUCATIF,
PROFESSIONNEL, SOCIAL
OU SOIGNANT

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation

Étude de situations
concrètes au regard
de la spécificité de
l'établissement



Support de formation

LES FICHES SYNTHÈSES
« RESPONSABILITÉS
PROFESSIONNELLES,
JURIDIQUES, PÉNALES DU
PROFESSIONNEL DANS LE
SECTEUR SOCIAL ET
MÉDICO-SOCIAL »

La frénésie législative et réglementaire des dernières décennies suffit à démontrer l'existence d'un mouvement de « judiciarisation » du secteur de l'accompagnement de la personne.

Les professionnels du secteur social et médico-social sont conscients qu'ils ne peuvent pas faire l'économie d'une réflexion sur leur responsabilité individuelle dans leurs pratiques professionnelles et leur déontologie.

Force est de constater qu'en termes de responsabilités, droits et devoirs, les professionnels du secteur social et médico-social sont encore mal informés.

Thèmes

Comprendre le système juridique

- Le système juridique français et les différents codes légaux du champ social et médico-social
- La notion de vulnérabilité et ses conséquences
- Les différents types d'infractions : volontaires, involontaires
- La responsabilité morale, professionnelle, juridique, civile et pénale individuelle des professionnels
- Les risques encourus par le professionnel à titre individuel
- L'obligation de prévention
- L'actualité et la jurisprudence récente
- Identifier ses obligations personnelles
- L'obligation de signalement des personnels
- La prévention des risques liées à la vulnérabilité des personnes et à l'établissement, à la vie collective...
- La prévention des risques liée à l'accompagnement des personnes dans le quotidien, en sorties ...
- Évaluer le bénéfice / risque
- Gérer les paradoxes
- Intégrer ses responsabilités individuelles dans ses pratiques sereinement

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Intégrer ses obligations et responsabilités professionnelles, juridiques et pénales dans sa pratique quotidienne et veiller à être préventif.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

LES SAVOIRS INCONTOURNABLES DU PROFESSIONNEL BIEN TRAITANT

En 3 jours, cette formation permettra à chaque participant de se mettre à jour sur les savoirs incontournables de la bientraitance, permettant de travailler avec des repères, du recul et dans un positionnement éthique au quotidien. Cette formation constitue le socle minimum de connaissances que tout professionnel du secteur se doit d'acquérir.

Thèmes

- Définition de la bientraitance
- Définition de la posture professionnelle bientraitante
- Les 7 formes de maltraitance et leurs chiffres
- La charte des droits et des libertés de la personne accueillie
- Les principes du projet personnalisé
- Les grandes thématiques des recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM

Chaque participant évaluera son score de connaissances acquises en fin de formation

Support de formation
« LE SOCLE COMMUN DES SAVOIRS INCONTOURNABLES DU PROFESSIONNEL BIEN TRAITANT »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les savoirs incontournables pour asseoir son action et sa réflexion professionnelle dans la bientraitance.
- Créer un socle de compétences communs à tous les professionnels sur lequel la réflexion sur la bientraitance pourra se reposer.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
DU SECTEUR SOCIAL OU
MÉDICO-SOCIAL ÉQUIPE
DE TRAVAIL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant envisage les axes d'amélioration personnels et collectifs dans la communication d'équipe



Support de formation
« LE MANUEL DE LA
PRÉVENTION DU SAVOIR-
ÊTRE ET DU SAVOIR-
FAIRE DES NON-DITS
PROFESSIONNELS »

DES NON-DITS PROFESSIONNELS AU CONFLIT D'ÉQUIPE : PRÉVENTION, SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Au cœur de nos métiers de relation, malentendus, non-dits ou mal-dits, tensions peuvent paralyser la vie des équipes, générer du stress, de la démotivation ou du mal-être au travail au détriment de la qualité de l'accueil. Or, toute organisation a besoin d'une communication fluide, claire et pertinente. Une formation 20% de théorie / 80% de pratique pour s'entraîner à mieux communiquer dans l'équipe de travail.

Thèmes

Pourquoi des non-dits ou mal-dits ?

- Les non-dits professionnels classiques dans notre secteur
- Les acteurs du non-dit et leurs conséquences néfastes
- De l'insatisfaction au clash

Prendre soin de la relation entre collègues de travail

- La responsabilité individuelle et collective des professionnels
- Mode d'emploi de la bienveillance entre collègues
- Oser et savoir dire

De la tension néfaste à l'intelligence collective

- Déceler les signes de tensions et traquer les non-dits dès leur apparition
- Technique de la critiques positive et négative
- Transformer les tensions et non-dits en amélioration de la qualité de travail et d'accueil

De la théorie à la pratique : Mise en situation

- Les participants sont invités à travailler sur leurs propres cas vécus
- Les indicateurs de la bonne communication d'équipe

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Améliorer la qualité de communication entre les membres de l'équipe de professionnels.
- Développer son savoir-faire et savoir-être individuel relationnel avec ses collègues.
- Savoir dire ce qui doit être dit dans une équipe pour la faire progresser.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

TRAVAILLER EN EQUIPE

Travailler en équipe ne relève pas d'une évidence.

Or, le dysfonctionnement du travail en équipe est identifié comme une cause nuisible à la qualité des prestations délivrées à l'utilisateur. Il est également source de mal-être et/ou de désintérêt au travail pour les professionnels.

Cette formation permettra aux participants de comprendre la vie et le fonctionnement d'une équipe, afin d'agir, stimuler et solliciter « l'intelligence collective » indispensable pour un accueil et un accompagnement de qualité des usagers.

Thèmes

- Comprendre les fonctionnements d'une équipe
- Les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction du travail en équipe
- Savoir définir des objectifs convergeant ou complémentaires et les contributions de chacun
- Les règles communes pour le bon fonctionnement du groupe
- Les valeurs, la culture, les résistances
- Identifier « les jeux sans fin » ou « les cercles vicieux »... de l'équipe
- Construire une démarche de participation, de communication et de dialogue
- Développer le travail collaboratif et le travail en coopération
- Travailler dans la bonne humeur
- Savoir réaliser des bilans critiques et constructifs
- Les indicateurs de la bonne santé du travail en équipe

Personnes concernées
PROFESSIONNELS DU
SECTEUR, ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion

Les participants réfléchissent aux moyens de mieux travailler en équipe et formalisent des pistes d'amélioration.

Support de formation
« LE TRAVAIL EN ÉQUIPE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre le travail en équipe, ses facteurs favorisant et ses freins pour gagner en qualité de travail et mieux être au travail.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
2 JOURS

RÉFLÉCHIR À LA POSTURE PROFESSIONNELLE DU TRAVAILLEUR SOCIAL POUR MIEUX L'INCARNER

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

**Réalisation
d'un écrit**

Les participants participent à la rédaction du «guide de la posture du travailleur social de l'établissement» remis à l'établissement en fin de formation



Support de formation
« POSTURE DU
TRAVAILLEUR SOCIAL »

Posture, positionnement, compétences, ... tout professionnel est confronté à ce vocabulaire, souvent mal défini ou défini de manière erronée.

Cette formation a pour but de penser concrètement la posture de travailleur social attendue pour permettre à chacun des participants d'améliorer ses pratiques professionnelles.

Thèmes

- Définition de la posture, du positionnement et de la compétence
- La posture professionnelle : un attribut incontournable du professionnel
- Les diverses dimensions qui gouvernent la posture du travailleur social

Travail de réflexion en équipe: « Penser la posture du travailleur social pour mieux l'incarner »

- Investir les valeurs institutionnelles et le rôle confié par l'institution
- La posture physique
- La posture symbolique
- Posture et communication
- Posture et devoir d'exemplarité
- Posture et relations avec l'utilisateur
- Posture et relations d'équipes
- Posture et agir professionnel
- Posture et cohérence de l'accompagnement
- Posture et assise professionnelle avec les autres acteurs
- Posture et reconnaissance
- Les difficultés de posture couramment rencontrées
- Une posture professionnelle soignée sans trahir sa spontanéité

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Définir la posture souhaitable du travailleur social pour mieux l'incarner.
- Harmoniser les pratiques dans l'équipe pluridisciplinaire.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION



Accompagner avec bientraitance et prévenir les risques

Bientraitance : un droit de l'utilisateur

Maltraitance : un devoir de prévention

2 concepts non opposables et distincts

Toute direction endosse la responsabilité d'information, de formation et de mise en œuvre de ces deux concepts.

DURÉE
3 JOURS

INTERROGER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION EN REGARD DU RISQUE DE MALTRAITANCE

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
ET ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

**Réalisation
d'un écrit**



Remise d'un écrit à
l'établissement des
constats effectués
et des pistes
d'améliorations
proposées dans
le cadre de la
bienveillance

Support de formation

« LA MALTRAITANCE
INSTITUTIONNELLE :
DÉFINITION,
RÉFLEXION ET
SOLUTIONS »

Que de fois n'avons-nous pas entendu « L'établissement est lui-même maltraitant » ? Ne dit-on pas d'ailleurs que la première des maltraitements est de vivre en institution ?

La vulnérabilité, la dépendance, le handicap des personnes accueillies, l'organisation de l'institution, ses actions et ses omissions, son discours, la position dominante de l'institution et des professionnels... sont autant de risques de maltraitance en creux. Dans le cadre de la prévention sur le risque de maltraitance, l'établissement bienveillant ne peut faire l'économie de cette nécessaire prise de conscience avec ses équipes afin de développer le fonctionnement institutionnel bienveillant.

Thèmes

- Définition de la maltraitance et de la bienveillance
- Doit-on parler de " Violence ou de Maltraitance Institutionnelle " ?
- Les sujets à réinterroger :
 - Les locaux et les conditions matérielles
 - L'organisation institutionnelle, le rythme de journée des usagers et des professionnels
 - La prévention des risques
 - Le règlement de fonctionnement
 - L'ambiance de l'établissement
 - Les pratiques institutionnelles
 - Les omerta, les non-dits
 - Les attitudes passives, les routines institutionnelles et professionnelles, la perte du sens dans les pratiques, la non reconnaissance ou la transgression du respect des droits des usagers ...

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Identifier les points d'amélioration du fonctionnement institutionnel dans le cadre de la prévention du risque de maltraitance et la promotion de la bienveillance.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

PRÉVENIR LE RISQUE DE MALTRAITANCE PAR LA FORMATION-ACTION

Alors que les établissements développent la culture de la bientraitance, la prévention du risque de maltraitance ne doit pas être occultée.

Cette formation permettra aux participants de connaître leurs obligations en termes de prévention, repérage, information et signalement du risque de maltraitance.

Thèmes

LES OBLIGATIONS DES PROFESSIONNELS

- Le contexte législatif de la maltraitance, la jurisprudence
- Les recommandations de bonnes pratiques dans le champ de la maltraitance
- Bientraitance et maltraitance : 2 concepts non opposables

PRÉVENIR ET REPÉRER

- Les usagers, les proches, les professionnels et la maltraitance
- Les outils pour évaluer le risque de maltraitance
- À partir des sept formes de maltraitance officielles, décliner la maltraitance en termes concrets

Rendu attendu: La cartographie des risques de maltraitance et les mesures de prévention

INFORMER

- L'information à délivrer auprès de l'utilisateur et de ses proches

Rendu attendu: Un livret visuel de prévention du risque de maltraitance à destination des usagers et des proches remis à chaque participant

SIGNALER

- Verbaliser les alertes, le risque et le signalement

Rendu attendu: Chaque participant effectue par écrit un signalement fictif

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réalisation d'un écrit

Chaque participant collabore à la réalisation des rendus attendus

Support de formation
LES FICHES REPÈRES
« PRÉVENTION ET
GESTION DU RISQUE DE
MALTRAITANCE »

LES RENDUS ATTENDUS
SONT REMIS À
L'ÉTABLISSEMENT
EN FIN DE FORMATION.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Une connaissance concrète des différentes formes de maltraitance et de ses obligations de professionnels en matière de prévention, de repérage et de signalement.
- Harmoniser les pratiques des professionnels dans le cadre du plan de prévention et de gestion du risque de maltraitance.

DURÉE
2 JOURS

ÉTHIQUE ET BIENTRAITANCE : LES VALEURS FONDAMENTALES DE LA BIENTRAITANCE

Personnes concernées

ENSEMBLE DES
PERSONNELS,
PARTENAIRES,
FAMILLES,
TUTEURS,
BÉNÉVOLES, ...

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Chaque participant
réfléchit aux pratiques
à faire évoluer



Support de formation « ÉTHIQUE ET BIENTRAITANCE »

Le concept de la bientraitance ne peut être expliqué par une succession de cas, de recettes, de méthodes. La bientraitance n'a de garantie de mise en œuvre qu'à condition que son sens soit saisi par l'ensemble des professionnels.

Cette formation permettra aux participants d'appréhender les bases éthiques de la bientraitance par une définition et une culture partagée de la bientraitance.

Thèmes

- Liens entre éthique et bientraitance
- Une démarche institutionnelle, collective et individuelle
- Écoute, disponibilité et personnalisation
- Accueillir la personne accueillie et accompagner
- Son positionnement professionnel, la juste distance
- Maintenir et développer l'autonomie
- Veiller à la qualité du lien par sa qualité de présence et de gestes
- Une valorisation de l'expression des usagers
- L'usager « acteur » de son accompagnement
- Le projet personnalisé et la bientraitance
- Un environnement institutionnel adapté
- Une exigence de questionnement permanent du professionnel pour se positionner dans la bientraitance
- Garder la mémoire du risque : les facteurs de risques et les risques potentiels
- Le piège de la bientraitance auto-déclarée
- Les moyens d'entretenir la réflexion régulière collective et individuelle quant à la bientraitance

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Identifier les différentes dimensions de la bientraitance.
- Identifier les sens de l'action bientraitante.
- Harmoniser l'approche de réflexion et d'action des professionnels dans le développement de la culture de la bientraitance.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DÉVELOPPEMENT DE LA CULTURE DE LA BIENTRAITANCE PAR LA FORMATION-ACTION

La définition de la bientraitance prévoit une démarche de réflexion collective autour du sens de l'accompagnement à partir des besoins et attentes de chaque usager mais également la mémoire du risque. Le risque le plus couramment rencontré est la forme de maltraitance en creux ou maltraitance passive. La bientraitance passe donc par l'identification de cette forme de maltraitance dont la caractéristique est son caractère invisible pour pouvoir se recadrer sur le sens de l'action comme fondement de la bientraitance.

Cette formation aux participants de comprendre la bientraitance et ses fondements et acquérir la technique de réflexion collective et individuelle, source de développement de la culture de la bientraitance.

Thèmes

- Définition de la bientraitance/ maltraitance
- Le caractère sournois et invisible de la maltraitance en creux, ses sources
- Qu'est-ce qu'une posture professionnelle bientraitante
- En matière de bientraitance, l'intention ne suffit pas
- La nécessité de la réflexion collective pour le relais individuel de chaque professionnel
- Identifier la maltraitance en creux pour mieux passer du concept à la mise en mots, en pratique et en savoir être de la bientraitance

Rendu attendu: Créer l'outil « La bientraitance : les mots pour la dire, la faire et la faire vivre »

- Identification des facteurs de risque de maltraitance en creux et de ce qui est de l'ordre de la bientraitance dans les thématiques suivantes :

Admission, rythme de la journée, différents accompagnements, communication avec les usagers, confidentialité, projet personnalisé, droits et information des usagers, regard posé sur l'usager, environnement de vie, personnalisation, respect de la dignité, de l'intimité, sorties ou retour à domicile, réorientation, refus d'accompagnement, attitudes des professionnels, routines, renonciation, distance, ...

Et autres sujets abordés par les professionnels

Rendu attendu: Validation de l'outil « Auto-évaluation de son attitude bientraitante »

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PERSONNEL
ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



**Réalisation
d'un écrit**
Chaque
participant
collabore à la
réalisation des
rendus attendus

Support de formation
« DÉVELOPPEMENT
DE LA CULTURE DE LA
BIENTRAITANCE »

LES RENDUS ATTENDUS
SONT REMIS À
L'ÉTABLISSEMENT EN FIN
DE FORMATION.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre les fondements de la réflexion collective et individuelle sur la bientraitance.
- Apprendre à réinterroger ses pratiques par le prisme de la bientraitance.
- Associer les personnels dans le développement de la réflexion sur la bientraitance.

DURÉE
2 JOURS

NOUS CONTACTER
POUR LE TARIF

SÉMINAIRE « LA BIENTRAITANCE DANS L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN »

Personnes concernées

GRAND GROUPE DE
PROFESSIONNELS, PAR-
TENAIRES, USAGERS OU
PROCHES

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Chaque participant possède un boîtier électronique permettant de répondre en temps réel aux QCM présenté par le formateur.



Support de formation

POWER POINT
DU FORMATEUR
ET DU QCM

25, 50, 100 participants peu importe.

Ludique, efficace et interactif, notre outil de validation des acquis saura créer originalité à la formation sans sacrifier les compétences visées.

Pour un impact collectif du développement de la culture de la bientraitance, ce séminaire-formation permet de s'adresser à un grand nombre de participants : professionnels, usagers, partenaires, proches.

Thèmes

- Définition de la bientraitance/ maltraitance, maltraitance passive ou maltraitance en creux
- Les obligations des professionnels et de l'institution au regard de la loi
- Les notions qui entourent le concept de bientraitance
- Qu'est-ce qu'une posture professionnelle bientraitante
- Passer du concept à la mise en mot, en pratique et en savoir être de la bientraitance
- Les fondamentaux de la bientraitance et les repères pour la mise en œuvre
- La démarche volontariste de la bientraitance
- La nécessaire réflexion collective et individuelle des professionnels
- L'effort sur soi continu pour maintenir une relation bientraitante avec l'utilisateur
- La mémoire du risque indispensable à la démarche de réflexion sur la bientraitance

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Développer la culture de la bientraitance par l'organisation d'un séminaire auprès de l'ensemble des acteurs : professionnels, partenaires, usagers, proches.
- Marquer l'engagement institutionnel dans le développement de la culture de la bientraitance.

Questions/réponses avec les participants



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

COMMUNICATION ET RELATION BIENTRAITANTE AVEC L'USAGER

Peu de formations initiales ou continues sont dédiées aux techniques d'expression et de communication spécifiques, adaptées aux personnes accueillies. Les personnels se retrouvent donc en situation de « débrouille », de manque de repères dans la validation ou non de leurs pratiques quotidiennes de communication avec l'utilisateur.

Or, chacun sait les répercussions négatives que le mauvais usage de communication peut entraîner pour la personne accueillie.

Thèmes

- La qualité de la communication et de la relation : un enjeu de la bientraitance
- Communication verbale et non-verbale et leurs répercussions dans la relation
- De nos modes de communication à la communication spécifique et adaptée à l'autre
- Les besoins en communication et échanges exprimés et non-exprimés de l'utilisateur
- La voix, le ton, l'attitude dans sa communication et la relation
- Les 4 attitudes fréquemment rencontrées dans la communication des professionnels: le « professionnel », le « paternaliste », le « meilleur », l'« aidant »
- Le lieu, le moment, les contenus de la communication
- Les points de vigilance dans sa communication et ses relations avec l'utilisateur
- Les techniques de communication : le bon usage et l'usage juste des techniques d'empathie, d'exploration, de soutien, de recadrage
- Trucs, astuces, techniques de communication pour accompagner l'utilisateur dans ses difficultés spécifiques de capacité d'abstraction, d'apprentissage, de concentration, de coordination, de mémorisation, de relation à l'autre, de repérage dans le temps et l'espace relationnel, d'intégration dans un groupe, de prise de décision
- Gérer les situations difficiles

**Méthode pour améliorer
sa communication après la formation**

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
EN SITUATION
D'ACCOMPAGNEMENT
DE L'USAGER

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



**Réalisation
d'un écrit**
Validation d'un
outil d'auto-
analyse et de
progression dans
ses techniques de
communication
avec l'utilisateur

Support de formation
LE MANUEL
« TECHNIQUES ET
COMMUNICATION
ADAPTÉS POUR UNE
RELATION BIENTRAITANTE
AVEC LA PERSONNE
ACCUEILLIE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Valider, enrichir ses techniques d'expression et de communication adaptées à l'accompagnement de la personne.
- Repérer l'impact de son attitude sur les comportements.
- Sortir d'une agression verbale.

DURÉE
2 JOURS

LES INDICATEURS DE LA BIENTRAITANCE

Personnes concernées

TOUT
PROFESSIONNEL ÉQUIPE
ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réalisation d'un écrit

Validation du
tableau de bord de la
bienveillance remis à
l'établissement



Support de formation « LES INDICATEURS DE LA BIENTRAITANCE »

L'expérience démontre que les équipes manquent de repères quant à l'action bienveillante qu'elles mettent en oeuvre dans le quotidien de leur accompagnement.

Or, tout professionnel a besoin et doit pouvoir situer son action professionnelle pour pouvoir la valoriser et la faire évoluer. Cette formation permettra aux participants de déterminer les repères identifiés de la bienveillance.

Thèmes

- Rappel des conditions pour inscrire la bienveillance dans le projet institutionnel
- Des indicateurs de bienveillance liés aux objectifs de bienveillance

Rendu attendu: Réflexion avec les participants aux objectifs/indicateurs dans les différents champs de la bienveillance:

- Les indicateurs du déploiement de la culture de la bienveillance
- Les indicateurs des pratiques bienveillantes des professionnels
- Les indicateurs du respect des droits des usagers
- Les indicateurs de la qualité de la relation avec les usagers
- Les indicateurs de prévention du risque de maltraitance
- Les indicateurs de la personnalisation de l'accompagnement
- Les indicateurs de la disponibilité des professionnels
- Les indicateurs de l'environnement institutionnel

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Identifier les objectifs de la bienveillance et leurs indicateurs afin de donner des repères clairs aux professionnels et à l'institution quant au déploiement de la culture de la bienveillance.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 1er avril 2019
au 5 avril 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

FORMER UN RÉFÉRENT : BIENTRAITANCE / MALTRAITANCE

Le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance de mars 2007 prévoit que les établissements interrogent, informent et forment l'ensemble de leurs personnels sur ces deux notions.

S'engager dans la voie de professionnaliser un référent bientraitance et maltraitance dans son établissement, c'est inscrire ses personnels dans un travail d'interrogation à propos de la bientraitance et la maltraitance. C'est également légitimer sa démarche institutionnelle de promotion de la bientraitance et prévention du risque de maltraitance.

Thèmes

- Le rôle de personne référente: son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- Les textes et recommandations de référence et les obligations des établissements
- Maltraitance et bientraitance: 2 notions complémentaires mais distinctes

Les savoirs du référent développés tout au long de la formation :

- La maltraitance: définition, méthodes, outils et moyens pour prévenir, la repérer et la signaler, travailler avec les équipes autour de cette notion
- La bientraitance : définition, méthodes, outils et moyens pour développer la culture de la bientraitance auprès des équipes et des différents acteurs
- Les 100 mots-clés de la bientraitance et ce qu'il faut savoir en dire
- Communiquer sur le thème, en tant que référent, au sein de l'établissement
- Les outils et techniques d'animation et de formation au service du référent
- Réaliser le retroplanning de ses actions et les présenter à sa direction

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL
DU SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL
ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM



Réalisation
d'un écrit

Remise d'un rapport
pour l'obtention du
certificat de validation
de compétences
professionnelles de
référent bientraitance
et maltraitance

Support de formation

« LE MANUEL DU
RÉFÉRENT BIENTRAITANCE
MALTRAITANCE » ET DE
NOMBREUX OUTILS REMIS
PAR LE FORMATEUR .

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les connaissances relatives aux concepts de maltraitance et de bientraitance dans le but de varier, pérenniser les actions de courte durée et donner vie à la culture de la bientraitance et la prévention de la maltraitance au sein de l'établissement.
- Assurer les missions de référent bientraitance/maltraitance au sein de l'établissement.

PRÉPARATION, DISTRIBUTION ET ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DES MÉDICAMENTS : ASSURER LA SÉCURITÉ

Personnes concernées
CADRES OPERATIONNELS
PERSONNEL SOIGNANT

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Mise en évidence des points à améliorer dans son établissement en fonction des pratiques actuelles en vue d'écrire le protocole du circuit du médicament de son établissement



Supports de formation

« LE GUIDE DE BONNES PRATIQUES DU CIRCUIT DU MÉDICAMENT EN ÉTABLISSEMENT »

Gestion des stocks, préparation, distribution des médicaments : un casse-tête pour les établissements.

Les repères, méthodes et outils de bonnes pratiques en fiches « check-list » pour organiser la sécurité autour du circuit du médicament et accompagner l'utilisateur à sa santé.

Thèmes

- Les textes de références et le flou réglementaire

La place et le circuit du médicament au sein de l'établissement

- Les différents professionnels en charge du circuit du médicament
- Les points sensibles de la sécurité autour du médicament
- Les bonnes pratiques de prescription, approvisionnement, administration, enregistrement, surveillance des prises, gestion du stock et des médicaments non-consommés
- La traçabilité autour du circuit du médicament
- Les protocoles à mettre en place
- Évaluer la situation actuelle et envisager les actions d'amélioration

L'accompagnement de l'utilisateur à sa santé et à sa prise de médicaments

- Des outils à mettre en place pour faire de l'éducation thérapeutique sur la santé et les traitements
- Les conseils à donner à l'équipe pluridisciplinaire dans l'accompagnement à la santé et à la prise de médicaments
- Un accompagnement pluridisciplinaire à la santé

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Mettre en place un protocole sécurisé de stockage, de préparation, de distribution des médicaments, adapté à son établissement.
- Accompagner l'utilisateur à sa santé et à sa prise de médicaments.
- Savoir conseiller l'équipe pluridisciplinaire sur la façon de procéder autour de l'accompagnement à la santé et à la prise de médicaments.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

CRÉER UN COMITÉ DE VIGILANCE MALTRAITANCE / BIENTRAITANCE

La création d'un comité de vigilance Maltraitance | Bienveillance marque de manière forte l'engagement d'un établissement dans son action contre la maltraitance et celle sur la culture de la bienveillance vis-à-vis de tous les acteurs.

Cette formation-action permettra à l'établissement de se doter d'une entité préventive, marquant ainsi l'action légitime de la structure qui saura justifier d'une véritable politique interne.

Thèmes

- Le choix de la dénomination du comité
- Les membres
- Son fonctionnement et ses missions
- La légitimité du comité
- Les thématiques abordées par le comité
- Le rôle du comité en cas de soupçon de maltraitance
- La communication du comité
- Les actions et outils à créer
- Les objectifs du comité
- Le temps à consacrer au comité

Le management de la bienveillance : méthodes, moyens et outils pour le management, l'organisation et le discours auprès des équipes

- Une autre façon d'envisager sa fonction d'encadrement
- Identifier les différents leviers d'action et les points à améliorer
- Repérer ses priorités et définir ses actions
- La nécessaire pédagogie auprès des équipes
- Définir son management de la bienveillance et son management bienveillant
- L'harmonisation des pratiques d'encadrement des équipes dans un objectif commun de développement

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Écrit

Chaque participant participe à la rédaction du règlement intérieur du comité

Support de formation
« LE RÈGLEMENT SE
CONSTRUIT À PARTIR DE
LA TRAME FOURNIE PAR LE
FORMATEUR »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Organiser en interne un comité de vigilance maltraitance / bienveillance actif et reperé par l'ensemble des acteurs.

DURÉE
2 JOURS

LES BONNES PRATIQUES DE TRAÇABILITÉ EN ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Mise en évidence
des points à
améliorer dans
son établissement
en fonction des
pratiques actuelles



Supports de formation
GUIDE « BONNES
PRATIQUES DE
TRAÇABILITÉ AU SEIN DE
L'ÉTABLISSEMENT »

Prévention des risques, démarche qualité, transmissions, confidentialité, suivi des projets personnalisés, coordination de l'équipe pluridisciplinaire, suivi des indésirables... Les exigences en termes d'écrits et de traçabilité de l'information se sont accrues ces dernières années. Faites le point sur la traçabilité dans votre institution !

Thèmes

- Définitions et formes de la traçabilité
- Pourquoi « tracer » est-il devenu aussi important et omniprésent dans la commande publique ?
- Les risques de la non traçabilité
- Les acteurs de la traçabilité
- Les exigences législatives, institutionnelles de traçabilité dans les différents champs d'intervention et de prévention de l'établissement
- Que tracer, où tracer et comment tracer ?
- Évaluer la qualité de sa traçabilité institutionnelle
- Faire le point sur ses outils actuels et les outils manquants
- Organiser les supports d'information, les organiser et les gérer
- Sensibiliser et former les équipes à leurs obligations de traçabilité
- Les outils d'aide à la rédaction à destination des équipes
- La protection des informations
- Les indicateurs de qualité de la traçabilité

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Valider, organiser et compléter la traçabilité de l'information indispensable à son établissement dans tous les champs de l'accompagnement.
- Envisager les actions d'amélioration à apporter à l'existant.
- Développer la culture de la traçabilité au sein des équipes.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

Appels à projet, projet d'établissement, projet associatif , de pôle ou de siège, organisations ... notre équipe de consultants accompagne vos projets.

Projets d'établissement, Projets des organismes gestionnaires





OYM.FR

CRÉATION VISUELLE PERFORMANCE WEB



Brice Carricano
06.20.66.87.16 / 09.50.05.17.99



brice@oym.fr



www.oym.fr

Valoriser son image en créant ou refondant sa communication : charte visuelle, site internet...

Au-delà des mots, mettre en lumière et en couleurs les valeurs que vous portez, leurs donner une esthétique et une identité unique qui vous ressemble tel est le cœur de notre métier.

Notre métier est de comprendre qui vous êtes, votre passé, votre futur, vos rêves, ce qui vous anime dans votre travail, au quotidien, auprès des personnes vulnérables.

Il n'y a pas de petites ou de grandes histoires, il n'y a que des histoires bien racontées, nous sommes là pour l'écrire avec vous et vos équipes.

Créer votre communication graphique

La communication graphique représente l'ensemble des outils au service de la communication :

logo ; carte de visite ; catalogue ; dépliants ; papier entête... pour cela un travail préalable est à réaliser pour :

- Comprendre qui vous êtes et ce qui vous qualifie à travers le choix des mots, des couleurs, des formes, de la typographie
- Identifier vos besoins en termes d'outils
- Uniformiser et mutualiser l'ensemble de vos outils de communication.

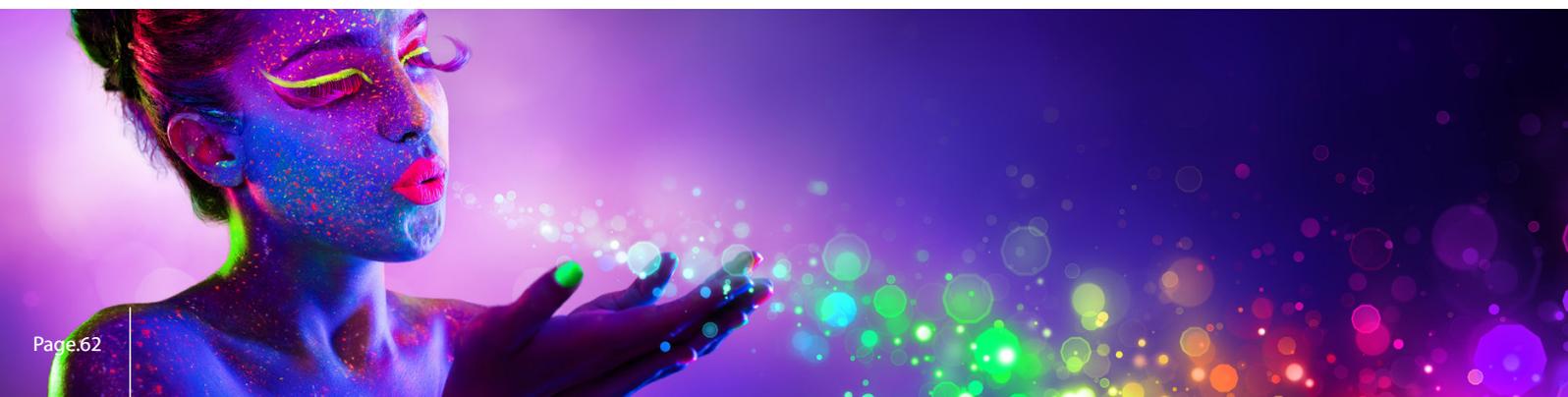
Créer un site internet performant

- Identifier vos besoins, le public ciblé (usagers, familles, professionnelles, partenaires...)

Pour les ESAT, le site internet peut être pensé comme un véritable outil de prospection et de vente.

Former des référents site

- Vous pourrez modifier un certain nombre d'éléments sur le site internet (textes, images). Pour cela en fin d'intervention, nous assurons une formation au référent afin qu'il soit capable d'intervenir sur le site.



NOTRE ACTIVITÉ DE CONSEIL AUX ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES GESTIONNAIRES

Nos consultants sont reconnus pour leur expertise et expérience du secteur social et médico-social, leur crédibilité, leur objectivité et leur disponibilité.

- Audit
- Réorganisation ou refondation de services, d'établissement ou d'association
- Stratégie à court et moyen terme : organisations, ressources, plans d'action
- Accompagnement à la mise aux normes ISO
- Compétences spécifiques non disponibles en interne
- Projet de Pôle
- Besoins spécifiques en formation
- Organisation de séminaires
- Parcours de formation au management de structure ou management intermédiaire.

Nos consultants sauront vous apporter des réponses stratégiques et opérationnelles.

Ils vous proposent des modes d'accompagnement ajustés à vos besoins : conseils, assistances, formations.



TÉL : 01.76.50.42.42

EXPOSEZ NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.
Parlons-en.
Nous vous ferons une proposition d'intervention.

DURÉE
3 JOURS

PENSER SA STRATÉGIE MANAGÉRIALE

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion
Envisager les
améliorations à
apporter dans l'équipe
de direction



Support de formation
« PENSER SA STRATÉGIE
MANAGÉRIALE »

Le rôle de l'équipe dirigeante consiste à déterminer les objectifs finaux de l'organisation, la stratégie et les moyens d'animer les équipes de travail.

Bâtir une stratégie pour son institution, la mettre en œuvre, incarner les valeurs, conduire le changement, intégrer les demandes de la commande publique dans les pratiques et organisations, définir des plans d'action et les piloter, sont autant de préoccupations qui incombent à l'équipe de direction.

Cette formation permettra à l'équipe de direction de rendre le temps d'élaborer sa stratégie managériale dans un souci de cohérence, d'harmonisation et de performance vis à vis de sa mission d'encadrement d'équipe.

Thèmes

- La stratégie managériale : De quoi parle-t-on ? Dans quels domaines ? Pour quels effets attendus ?
- Repérer ses propres capacités de collaboration dans l'équipe de direction: De quoi parle-t-on ? Dans quels domaines ? Pour quels effets attendus ?

La détermination des fondements de la gouvernance de l'institution

- Réaliser ses choix de stratégie managériale
- Valoriser les leviers du partage entre les membres de l'encadrement
- Identifier des points de blocage et les freins à la coopération
- Passer d'une vision individuelle à une vision collective
- Reconnaître et intégrer les valeurs, les objectifs communs
- Gouvernance , projet associatif , d'établissement ou de service
- Les différentes expertises des membres de l'équipe managériale
- Les objectifs fixés à l'équipe de direction
- Le système de communication dans l'équipe de direction

- Élaborer les bonnes pratiques de management à partir de la stratégie managériale décidée

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Organiser et optimiser une équipe de direction sur laquelle le directeur général ou le directeur peut s'appuyer.
- Coordonner et harmoniser l'action des membres de l'encadrement dans les objectifs managériaux définis par l'institution.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

VOTRE PROJET D'ÉTABLISSEMENT RÉFLÉCHI ET RÉDIGÉ

DURÉE
5 À 10 JOURS

Une méthode de travail et d'animation qui permet d'élaborer votre projet en quelques jours tout en incluant la participation et l'implication de vos équipes au travail de réflexion. Notre expérience permet de nous engager à vous remettre un projet d'établissement rédigé, en respect des textes et bonnes pratiques professionnelles de références.

Ce travail permet également aux équipes de s'approprier les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et de la législation d'une manière moins formelle que leur simple lecture.

PRINCIPES DE TRAVAIL : Le formateur anime les séances de réflexion avec les équipes et rédige le projet.
: Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réflexion de fond et
: aux apports du formateur sur les repères législatifs et les recommandations
: de bonnes pratiques professionnelles à prendre en considération dans la
: projection de l'établissement pour les 5 ans à venir.

1 - Préparation de l'accompagnement

La méthodologie est organisée par le consultant validée avec la direction. Elle favorise l'adhésion des personnels par leur participation aux différentes étapes du projet. Le principe retenu est la création d'un groupe pluridisciplinaire, groupe de pilotage, auxquels des sous-groupes de professionnels peuvent être associés sur certaines thématiques.

Le consultant, de par son excellente connaissance des politiques, publiques et des recommandations ANESM est en capacité de guider la réflexion des équipes dans leur respect tout en inscrivant la projection du projet dans la réalité de l'institution.

Il apporte son regard tiers dans le questionnement pluridisciplinaire.

2 - Réflexions de fond pour le futur projet d'établissement

Le consultant travaille à :

- L'analyse des documents existants
- L'intégration des résultats des évaluations internes et externes dans le futur projet

La mise en réflexion des équipes sur :

- Les thématiques incontournables au projet d'établissement pour respecter les exigences de l'ANESM/HAS en matière de projet d'établissement
- Les thématiques spécifiques de l'établissement
- Les innovations à apporter au projet d'établissement
- Les fiches «actions» à envisager

3 - Validation du projet d'établissement

Le consultant rédige le projet pour un style de rédaction homogène.

Des « allers-retours » sont réalisés avec les équipes afin de valider tous les écrits.

4 - Suivi et actualisation du projet

Le consultant élabore les fiches «actions» du projet et détermine les indicateurs de suivi . Il organise leur suivi au sein du groupe de pilotage pour faire du projet d'établissement un outil de référence, évolutif pour les 5 années à venir.

RENDU ATTENDU : Le projet d'établissement rédigé dans les 3 semaines suivant la formation et sa version abrégée.
: Un projet d'établissement intégrant rigoureusement la recommandation
: ANESM/HAS « Élaboration, rédaction, et animation du projet
: d'établissement ou de service » . Mai 2010

DURÉE
3 JOURS

L'ÉVOLUTION DES ÉTABLISSEMENTS EN DISPOSITIFS

Personnes concernées

CADRES DIRIGEANTS,
CADRES OPÉRATIONNES
TRAVAILLEURS
SOCIAUX

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Définition des évolutions à apporter aux pratiques et organisations individuelles et collectives de l'établissement



Support de formation
«PASSER D'UNE LOGIQUE
D'ÉTABLISSEMENT
EN DISPOSITIFS AUX
PRATIQUES INNOVANTES »

La modification des profils, des attentes et des besoins des publics accueillis et la parution des derniers textes de référence, amènent les établissements à repenser leurs prestations en dispositifs. Profonde mutation dans les approches traditionnelles des établissements, le passage en dispositifs demande diversifications, réflexions et approches innovantes pour proposer des prestations adaptées et porteuses de sens afin de fédérer les équipes autour de cette évolution sensible de leur projet d'établissement.

Thèmes

- Les raisons et les enjeux de la nécessité de diversification et d'évolution en dispositifs
- Les textes de référence
- Évoluer d'une logique d'établissement vers un dispositif institutionnel permettant des réponses diversifiées aux besoins spécifiques et évolutifs de l'utilisateur
- Les différentes formes de diversification pour construire un ensemble de prestations adaptées dans tous les champs des attentes et besoins de l'utilisateur
- Construire la diversification à partir de la problématique de l'utilisateur et des ressources du territoire
- Les partenaires de la mise en œuvre de la diversification
- Organiser et gérer dans des pratiques innovantes la diversification au niveau de la gouvernance de l'institution, des financeurs, des institutionnels, des équipes, des usagers, des familles et des partenaires
- Les opportunités pour l'établissement et les professionnels de l'évolution en dispositif
- Accompagner les équipes aux changements et gérer la transition

- La fonction de coordination et les compétences professionnelles à développer
- Donner du sens et informer sur l'accompagnement diversifié auprès des acteurs
- La traçabilité de l'accompagnement diversifié

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Penser la transition de l'établissement vers l'évolution en dispositifs.
- Définir les conditions et les axes de changement dans le cadre de l'accompagnement diversifié.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

FAIRE PASSER L'INSTITUTION D'UNE LOGIQUE DE PLACE À UNE LOGIQUE DE PARCOURS

Dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », l'ambition des pouvoirs politiques est d'aboutir à une évolution systémique de l'organisation des réponses. Cette organisation est destinée non seulement aux personnes dites « sans solution » ou dont les besoins et attentes ne peuvent plus être satisfaits par la structure qui les accueille, mais également pour tous usagers souhaitant une réponse plus inclusive (scolarité, emploi, logement). Au-delà de l'évolution du dispositif d'orientation, chaque acteur du secteur social et médico-social est ainsi sollicité dans ses capacités à innover, à faire évoluer ses pratiques professionnelles et à s'inscrire dans des réponses territoriales au service d'une logique de parcours de l'utilisateur.

Cette formation recherche-action permettra d'identifier la capacité de l'institution à se développer et s'adapter mais également de repérer ses freins et ses limites afin de définir avec clairvoyance et anticipation sa stratégie d'évolution.

Thèmes

- Parcours, désinstitutionnalisation, « Zéro sans solutions », réponse accompagnée pour tous : qu'en est-il ? Ou allons-nous ?
- Une suite logique à l'évolution de notre société à expliquer aux équipes
- La temporalité prévisible de la mise en œuvre de cette nouvelle démarche
- La nécessité de préparer les équipes pour ne pas subir
- Impact de la démarche sur les établissements et services dans les pratiques, les organisations, les ressources humaines et la démarche intellectuelle des approches d'accompagnement
- Passer d'un fonctionnement traditionnel à un fonctionnement incluant les évolutions actuelles
- Analyser son offre de service au regard d'une logique de parcours
- Analyser ses processus d'élaboration de prestations au regard d'une logique de parcours
- Préparer les équipes progressivement
- Soutenir les équipes
- Intégrer la logique de parcours dans sa stratégie et ses pratiques d'admission
- Mettre l'outil CPOM au service de sa stratégie

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 3 juillet 2019
au 5 juillet 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPÉRATIONNELS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Écrit

Chaque participant participe à la rédaction du plan de passage d'une logique de place à une logique de parcours

Support de formation

« LE PLAN SE CONSTRUIT À
PARTIR DE LA TRAME
FOURNIE PAR LE
FORMATEUR »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Déterminer ses choix stratégiques dans le cadre du passage de la logique de place à une logique de parcours.
- Identifier les leviers mobilisables, internes et externes, pour atteindre les buts.
- Un plan d'actions rédigé pour mieux anticiper.

DURÉE
3 JOURS

SUPERVISION D'ÉQUIPE POUR AMÉLIORER LES PERFORMANCES COLLECTIVES

Personnes concernées
TOUTE ÉQUIPE DE
PROFESSIONNELS

- Il n'est pas rare que certaines habitudes ou comportements fassent que l'équipe ne bénéficie pas au mieux des forces des individus qui la composent, ou encore que l'équipe ou certains membres du groupe créent des résistances conscientes ou inconscientes ralentissant ou bloquant le développement du groupe et l'atteinte des résultats.

Cette formaton-action se déroule en 3 étapes :

- 1) Le consultant travaille avec les équipes pendant 2 jours
- 2) Le consultant effectue le bilan de ses observations avec les équipes et l'encadrement. Il propose un plan d'actions pour les mois à venir, validé par l'ensemble des acteurs
- 3) Quelques mois après, le consultant effectue une séance de suivi sur une journée et propose un nouveau plan en fonction des évolutions de la situation.

RENDU ATTENDU

L'équipe prend conscience de ses forces, faiblesses et mécanismes et établit un plan d'action pour faire évoluer ses comportements et modes de fonctionnement en trouvant ceux qui seront les plus adaptés compte tenu des caractéristiques du groupe et de l'objectif à atteindre. De nombreuses études en neurosciences et en management démontrent combien ces espaces de reprise d'énergie et de prise de recul sont bénéfiques pour la performance d'une équipe ou d'un service.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Permettre à l'équipe d'évoluer ensemble vers un objectif commun en comprenant les rôles de chacun, ses mécanismes, ceux qui sont aidants et ceux qui sont limitants et en respectant les individualités.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

APPUI À LA DIRECTION

Dans le contexte de mouvance incessante du secteur social et médico-social, il est essentiel que les directions puissent prendre le temps du recul par rapport à leur stratégie d'établissement.

Cette formation réflexion-action permettra au directeur et à son équipe de direction de réfléchir, avec le regard tiers du consultant, à la situation actuelle de l'établissement et de déterminer les actions managériales hiérarchisées à mettre en œuvre dans le court, moyen et long terme dans différents champs de l'accompagnement. À titre d'exemple, ci-dessous les sujets qui pourront être abordés.

Thèmes

- Les enchaînements entre projet d'établissement, évaluation interne, externe, CPOM, EPRD, SÉRAFIN-PH...
- L'intégration de l'actualité du secteur : réponse accompagnée pour tous, accompagnement inclusif, désinstitutionalisation, transformation de l'offre, etc.
- Le management des équipes
- La communication interne
- Le développement de la bientraitance
- Le plan de lutte contre la maltraitance
- La gestion du temps
- Les délégations au sein de la structure
- La cohésion d'équipe
- L'intégration de la mission de coordination de projet
- Etc...

- **Personnes concernées**
- DIRECTION ET ÉQUIPE DE DIRECTION
- DIRECTION GÉNÉRALE

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant réfléchit aux stratégies à mettre en place pour amener l'établissement à faire évoluer ses pratiques et ses organisations

- **Support de formation**
- « UN PLAN D'ACTION CONSTRUIT AU FUR ET À MESURE DU DÉROULÉ DE LA FORMATION-RÉFLÉXION »

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

MANAGER LA TRANSITION EN CAS DE FUSION

Personnes concernées
DIRECTION GÉNÉRALE
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Écrit

Chaque participant
participe à l'élaboration
du plan d'accompagne-
ment à la fusion



Support de formation
« UNE FUSION RÉUSSIE »

La fusion, phénomène aujourd'hui incontournable s'anticipe et s'accompagne pour une fusion réussie.

Cette formation-action permettra aux participants d'élaborer un projet de fusion, moteur indis-pensable pour le devenir de l'institution.

Thèmes

- L'identification des points forts, histoire, identités, tailles et organisation des structures
- Le recueil d'information indispensable dans tous les domaines : pratiques et organisations, ressources humaines, etc.
- Les causes identifiées d'un échec de fusion
- L'identification des freins et la résonance de la fusion au sein des différentes structures
- Gestion de la situation de crise pour conduire les équipes au changement
- Les modalités participatives d'une fusion réussie
 - La reconstruction identitaire
- Les adaptations d'organisation et de pratiques à mener
- Définir son projet d'accompagnement à la fusion
- Planifier les différentes étapes
- Définir ses indicateurs de suivi du plan d'accompagnement à la fusion

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Définir son plan d'accompagnement à la fusion pour une fusion réussie tant sur le plan organisationnel qu'humain.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ÉLABORER SON DOSSIER D'APPEL À PROJET, D'OUVERTURE OU DE RECHERCHE DE FINANCEMENTS

Pour se donner toutes les chances de réussite, ces dossiers se doivent d'être parfaitement argumentés dans la qualité des prestations futures en tenant compte des textes de références du secteur.

Cet accompagnement permettra d'amener l'établissement à imaginer son projet en bénéficiant d'un regard extérieur à la structure, élargissant ainsi sa vision dans l'objectif de proposer un projet novateur qui saura créer une différence avec les autres propositions.

PRINCIPES DE TRAVAIL : Le formateur anime les séances de réflexion et rédige le projet
Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réflexion de fond et aux apports du consultant sur les repères des politiques publiques , législatifs, stratégiques... d'aujourd'hui.

1. Préparation de la mise en œuvre opérationnelle de réflexions autour du projet (en amont de l'intervention)

Présentation de la méthodologie et des différentes parties du projet.

Les acteurs, le planning de travail. Le principe d'un comité de pilotage est retenu.

Les différents volets du projet : identité, environnement, activité, accompagnements, organisations, gestion, financement, management, valeurs, histoire, communication, RH, ...

2. Analyse de l'appel à projet ou et réflexions sur la recherche d'opportunités pour le futur projet

Benchmarking

Exploitation des recommandations de bonnes pratiques professionnelles, des lois référentes au projet et divers plans

3. Réflexions autour du projet

Élaboration et validation de la stratégie, de la politique, des organisations et des pratiques dans le cadre du futur projet

Les objectifs et les indicateurs de suivi pour chaque volet du projet

4. Rédaction du projet par le consultant

RENDU ATTENDU : Le dossier réfléchit et rédigé, prêt à être transmis.

ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS SA STRATÉGIE DE CHANGEMENT

Personnes concernées

ENCADREMENT,
COMITÉ DE
DIRECTION
ÉLARGI
OU ÉQUIPES



Lois, recommandations de bonnes pratiques professionnelles, évolutions des exigences du secteur, évaluations internes et externes, CPOM, ... amènent tout établissement à opérer des changements dans ses pratiques et organisations. Qu'ils s'agissent de projet innovant, de projet d'amélioration de la qualité ou de projet touchant la culture de l'établissement, imposer les changements ne fonctionne pas. L'institution doit trouver les réponses auprès de son capital humain, naturellement soucieux devant le changement.

Tenir compte du facteur humain dans son management de projet de changement tel est l'objectif de cet accompagnement à la co-élaboration et la conduite de votre projet.

Cet accompagnement se déroule en 2 étapes :

1. DÉFINITION DU PROJET AVEC LE COMITÉ DE PILOTAGE DU CHANGEMENT

- Le consultant définit les contours, objectifs, contraintes, renoncements et deuils nécessaires en fonction du positionnement actuel de l'établissement.
- Définir l'entité responsable du management du projet de changement : les différentes possibilités, les acteurs, le suivi et ses modalités. Gérer les incidents de parcours éventuels.
- Travail avec les participants sur la VISION du projet : comment l'incarner dans son management et les organisations au sein des équipes, les changements à opérer, le discours et les actes à poser.
- Le projet est détaillé en étapes favorisant l'appropriation collective par l'intégration de toutes les parties prenantes de l'établissement : objectifs, acteurs, modalités d'organisation et de suivi, articuler management hiérarchique et management de projet.

2. SUIVI DES CHANGEMENTS

Sur plusieurs journées dont la fréquence sera déterminée en fonction des changements à opérer, le consultant fait le point avec l'équipe de pilotage du changement et dégage les actions d'amélioration, le cas échéant.



RÉORGANISER LES DÉLÉGATIONS PLURIDISCIPLINAIRES DANS LE CONTEXTE MÉDICO-SOCIAL ACTUEL

DURÉE
3 JOURS

Alors que le contexte social et médico-social bouleverse les organisations du secteur, que les lignes managériales se réduisent, qu'il faut « faire toujours plus et mieux avec moins », les organismes gestionnaires et les directions d'établissements doivent mener un travail de réflexion approfondie quand à leurs stratégies et modalités de management et d'organisation.

Saisir les changements et les contraintes comme une opportunité de changement, tel est la dynamique et le but de cette formation-action.

A partir des nouvelles organisations de l'établissement ou de l'institution, le formateur mènera une réflexion avec l'encadrement sur la réorganisation hiérarchique et fonctionnelle des délégations à faire évoluer ainsi que sur les compétences à acquérir pour que chaque niveau puisse remplir ses nouvelles missions.

Enfin, l'établissement et/ou l'institution pourra réfléchir aux moyens à mobiliser pour organiser la phase opérationnelle de la mise en œuvre de ces nouvelles délégations.

Thèmes

- Comprendre et maîtriser l'environnement social et médico-social aujourd'hui et anticiper les changements à venir
- Identifier les lignes managériales en évolution
- Les rapprocher des missions dévolues à la structure
- Oser un regard nouveau sur les organisations, la place des cadres dirigeants et opérationnels, les délégations nouvelles à envisager
- Définir les nouveaux contenus de délégation à tous les niveaux hiérarchiques
- Organiser l'intégration et la planification des nouvelles délégations
- Anticiper les freins aux changements éventuels pour mieux les gérer
- Définir les besoins en montée de compétences et les programmer
- Réfléchir aux moyens d'accompagner la prise en main des nouvelles délégations et en assurer le suivi

• **Personnes concernées**
• DIRECTION GÉNÉRALE,
• DIRECTION D'ÉTABLISSE-
• MENT, ENCADREMENT

• **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



Réflexion

Chaque participant envisage les moyens à mettre en œuvre pour réorganiser et mettre en œuvre les délégations pluridisciplinaires dans le contexte de son établissement actuel et à venir

• **Support de formation**
• « LES DÉLÉGATIONS PLURIDISCIPLINAIRES DANS LE CONTEXTE ACTUEL ET À VENIR »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Réviser l'organigramme fonctionnel en termes de délégations dans tous les champs de l'accompagnement et de l'organisation d'une structure ou de l'organisme gestionnaire.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

RÉALISER LE PROJET DU SIÈGE

Considéré comme un établissement à part entière, le siège de l'organisme gestionnaire se doit de réaliser son propre projet. Les services du siège gagneront alors en visibilité pour leurs établissements et services et s'inscriront dans une feuille de route en cohésion avec le projet de l'organisme gestionnaire, les projets des établissements et services rattachés.

PRINCIPES DE TRAVAIL :

- Le consultant anime les séances de réflexion avec les équipes du siège et la direction générale et rédige le projet.
- Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réflexion de fond sur la projection des services du siège pour les 5 ans à venir, sur le même principe que tout projet d'établissement.

1. Préparation de l'accompagnement

La méthodologie est organisée par le consultant en collaboration avec la direction générale. Elle favorise l'adhésion de tous les personnels du siège par leur participation aux différentes étapes du projet.

Le principe retenu est la création d'un groupe pluridisciplinaire, groupe de pilotage auquel d'autres professionnels peuvent être associés en fonction des thématiques abordées

2. Réflexions de fond pour le futur projet de siège

Analyse de l'existant

Besoins des établissements et services

Définition des thématiques incontournables d'un projet de siège

Le projection du siège pour les 5 ans à venir

Les innovations à apporter dans les services du siège

Les fiches actions à envisager

3. Validation du projet de siège

Le consultant rédige le projet du siège pour un style de rédaction homogène.

Des allers-retours sont réalisés avec les équipes du siège et la direction générale afin de valider tous les écrits.

4. Le plan de communication du projet de siège et son suivi

Le consultant élabore avec les équipes les fiches actions et les indicateurs de suivi du projet de siège. L'ensemble des acteurs valide le plan de communication interne du projet de siège auprès des établissements et services.

RENDU ATTENDU :

- Le projet du siège rédigé dans le mois suivant la formation et sa version abrégée à destination des établissements et services.
- Les indicateurs de suivi du projet de siège et son plan de communication interne.

ELABORER ET METTRE EN OEUVRE LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

DURÉE
5 À 15 JOURS

Le projet de l'organisme gestionnaire témoigne de la stratégie future d'une institution en prenant en considération les exigences et les évolutions actuelles du secteur. Pour sa mise en œuvre opérationnelle relayée par les établissements et services, il est nécessaire que la stratégie de l'organisme gestionnaire précise ses objectifs, ses valeurs, son positionnement et les moyens qu'elle a l'intention de mobiliser.

Notre consultant guidera la mise en place de cette méthodologie particulière de réflexion, de rédaction de votre projet d'organisme gestionnaire afin qu'il remplisse son rôle de « fil rouge »

PRINCIPES DE TRAVAIL : Le consultant anime les séances de réflexion et rédige le projet. Il apporte son regard tiers.

- Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réflexion de fond et aux apports de regard tiers du consultant sur les repères des politiques publiques, législatifs, stratégiques... d'aujourd'hui.

1. Préparation des réflexions autour du projet de l'organisme gestionnaire (en amont de l'intervention)

Présentation de la méthodologie et des différentes parties du projet

Les acteurs, le planning de travail

Les différents volets du projet (identité, environnement, activité, gestion, financement, management, valeurs, histoire, communication, RH, ...)

2. Diagnostic de la situation actuelle de l'organisme gestionnaire, de ses établissements et services

Etat des lieux des forces et faiblesses dans tous les volets au regard des exigences actuelles publiques et locales, de l'environnement, des financements, des ressources humaines, de la structure, des établissements et services...

Recherche d'opportunités pour le projet

Caractéristiques démographiques et économiques du territoire d'action

Evolution des besoins et des attentes des usagers

Secteurs de développement potentiels

Les méthodes de travail, les évolutions architecturales

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles, les lois Benchmarking

3. Les réflexions autour du projet

Réflexions et validation dans tous les volets du projet
Les objectifs et le plan d'actions détaillés pour chaque volet du projet à long terme, à moyen terme, à court terme.

Chaque action fera l'objet d'objectifs, assortis de délais de réalisation et d'indicateurs.

4. Rédaction et communication du projet

Mise en œuvre de la communication du projet auprès des établissements, services et autres acteurs.

5. Le suivi du projet

Le comité de suivi du projet

Méthodologie de suivi de la mise en œuvre du projet dans les établissements et services

Le tableau de bord de suivi du projet

RENDU ATTENDU : Le projet de l'organisme gestionnaire pour les 5 années à venir, réfléchit et rédigé, assorti de délais et moyens dédiés.

- Une stratégie de communication et de suivi du projet organisée.

DURÉE
5 À 10 JOURS

ENGAGER SON ÉTABLISSEMENT DANS LE LABEL « ÉTABLISSEMENT BIEN TRAITANT® »

Le Label, une solution pour développer la culture de la bientraitance dans les établissements sociaux et médico-sociaux, reconnaître et faire reconnaître la qualité de vos pratiques professionnelles, valoriser vos équipes.

Apposer le Label Etablissement bien traitant® démontre la position engagée et transparente de l'institution dans la lutte contre le risque de maltraitance et le développement de la culture de la bientraitance auprès de tous les acteurs.

LE LABEL ETABLISSEMENT BIEN TRAITANT®



01.79.75.87.87



contact@etablissementbientraitant.fr



www.etablissementbientraitant.fr



**ECONOMIE
SOCIALE &
SOLIDAIRE**

Un label en 6 étapes

Pour obtenir le Label, l'établissement doit respecter le cahier des charges du Label Etablissement Bien Traitant®

Les 6 étapes vers le Label :

1. Engagement de l'établissement vers la Labellisation
2. Visite du conseiller du label (2 à 3 jours)
3. Déclaration de mise en route vers le label
4. Visite du labellisation (1 jour)
5. Inauguration du label
6. Maintien des acquis du label.

Le Label est attribué pour une durée de 5 ans sous réserve de maintenir le niveau du référentiel Label Etablissement Bien Traitant® en cours.

www.axaide.pro - Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

CONSTRUIRE LE PLAN INSTITUTIONNEL DE LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

DURÉE
3 JOURS

Alors que les établissements développent la culture de la bientraitance, parler des bonnes pratiques ne doit pas faire l'économie d'une réflexion sur la maltraitance.

Depuis l'instruction ministérielle de 2007, les textes et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles mettent les établissements en responsabilité de mise en œuvre d'un plan de lutte contre le risque de maltraitance. Cette formation-action permettra d'élaborer un plan institutionnel opérationnel déployable sur tous les établissements et services et affiner ainsi le positionnement institutionnel en matière de lutte contre la maltraitance.

Construire le plan de lutte contre la maltraitance est un acte fort de prévention, de gestion de crise et d'affirmation des valeurs défendues par un organisme gestionnaire ou un établissement.

Thèmes

- Le rappel des textes de référence et des obligations de l'établissement et de tous les professionnels
- L'information et la formation
- Le détail des procédures entourant la prévention et la gestion d'un soupçon ou d'un cas de maltraitance
- Les actions mises en place et leur suivi
- Les partenariats entourant la prévention du risque de maltraitance
- La méthode pour qualifier un acte de maltraitance

• **Personnes concernées**
• CADRES DIRIGEANTS ET
• CADRES OPERATIONNELS
• ÉQUIPE DE DIRECTION
• DIRECTION GÉNÉRALE

• **Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Écrit

Chaque participant participe à la rédaction du plan de prévention et de gestion d'un cas

• **Support de formation**
• « LE PLAN SE CONSTRUIT À
• PARTIR DE LA TRAME
• FOURNIE PAR LE
• FORMATEUR »

RENDU ATTENDU

- Les contenus du plan rédigés (trame fourni par le formateur).
- Le plan de communication descendante et ascendante des établissements.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
5 JOURS

ORGANISER DES ÉVALUATIONS CROISÉES ENTRE ÉTABLISSEMENTS : UN MOYEN D'ENTREtenir LA DYNAMIQUE QUALITÉ ET FORMER À LA CULTURE QUALITÉ

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS,
ENCADREMENT,
RÉFÉRENT QUALITÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

La remise d'un rapport
d'évaluation croisée



Support de formation
« RÉALISER UNE
ÉVALUATION
CROISÉE »

Moyen de faire vivre la dynamique entre les différentes évaluations officielles, de faire le point sur les améliorations menées après les évaluations internes et externes, la réalisation d'évaluations croisées est également un moyen de former des professionnels aux exigences de qualité dans leur propre fonction d'encadrement.

Cette formation, inspirée de celle des évaluateurs externes, permettra à chaque participant d'acquérir les connaissances nécessaires au management de la qualité.

Thèmes

- Les principes de l'évaluation croisée
- Les enjeux d'une évaluation croisée
- Les conditions de réussite d'une évaluation croisée
- Les outils de l'évaluation croisée
- L'organisation des évaluations croisées
- Les connaissances indispensables pour réaliser une évaluation croisée dans les thématiques incontournables de la qualité :
- La démarche continue d'amélioration de qualité et l'évaluation interne
- Les modalités d'animation, de réflexion et de rédaction du projet d'établissement
- La qualité des accompagnements
- La personnalisation de l'accompagnement
- L'ouverture de l'établissement
- Les modalités d'expression individuelle et collective des usagers
- Les droits des usagers
- La prévention des risques
- Planifier les différentes étapes
- Définir ses indicateurs de suivi du plan d'accompagnement à la fusion

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Former des membres de l'encadrement aux exigences de la qualité pour utiliser ces nouvelles compétences en inter établissements mais également au service du plan d'amélioration de la qualité de leur propre établissement.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ÉLABORER LE TABLEAU DE BORD DE SUIVI DE L'ACTIVITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

Direction multi-sites, direction générale, le tableau de bord de suivi d'activité permet à la direction d'avoir une vision d'ensemble de l'activité des structures dans leurs divers domaines d'organisation et de mise en oeuvre de leur projet d'établissement et/ou de l'organisme gestionnaire. L'élaboration et le suivi de tableaux de bord sont essentiels à la direction pour assurer le suivi et le pilotage des établissements pour :

- un suivi régulier de l'évolution de l'activité des établissements
- une version actualisée de la situation
- la validation ou le réajustement des objectifs à tout moment

Cette formation permettra de concevoir, en équipe de direction, son tableau de bord à partir de la trame fournie par le formateur.

Thèmes

Méthodes et outils du tableau de bord

- Le tableau de bord : outil de suivi, d'anticipation, de gestion et de management
- Les objectifs fixés pour construire le tableau de bord
- Les différents types d'indicateurs : résultat, humains, de suivi,
- Choisir ses indicateurs et la fréquence de suivi
- Les délégations de suivi à mettre en place
- Analyser les résultats

Construction du tableau de bord

- Gestion administrative
- Suivi médico-social des usagers
- Ressources humaines
- Hygiène et sécurité
- Qualité
- Communication...

L'outil de construction du tableau de bord est remis par le formateur.

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
DIRECTION GÉNÉRALE,
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS,
ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réalisation

Réalisation progressive du tableau de bord au fur et à mesure du déroulé de formation

Support de formation
«LA MÉTHODE ET OUTILS
DU TABLEAU DE BORD DE
SUIVI D'ACTIVITÉ ».

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Créer le tableau de bord de suivi de l'activité de l'établissement ou des établissements.
- Avoir une vision suivie de l'activité de la structure et suivre son action managériale.
- Anticiper le renseignement des rapports d'activité.

DURÉE
3 JOURS

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Personnes concernées
DIRECTEURS,
CADRES ET MEMBRES DU
CHSCT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

Planifier et
organiser la
mise en oeuvre
de la démarche
de prévention
des risques
psychosociaux dans
l'établissement



Supports de formation

GUIDE « MÉTHODES
ET OUTILS POUR LA
MISE EN OEUVRE
DE LA PRÉVENTION
DES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX »

Phénomène multiforme et plurifactoriel, ces risques demeurent difficiles à identifier, alors même qu'ils sont très présents dans le monde du travail et qu'ils constituent, à ce titre, un enjeu majeur de santé publique. Il est d'autant plus important pour les établissements de s'intéresser à la question du risque psychosocial que les risques de maltraitance en institution constituent un risque professionnel à part entière. Cette formation permettra aux participants de savoir mener la démarche d'analyse, d'évaluation et de mise en oeuvre du plan de prévention des risques psychosociaux.

Thèmes

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- La réglementation et les obligations de prévention
- Risques psychosociaux : quelles spécificités du secteur médico-social ?
- Conditions de lancement de la démarche
- La construction du projet et la mise en place du pilotage
- La communication auprès des personnels
- Les étapes de la démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux : préparer, évaluer, élaborer un plan d'actions, mettre en oeuvre et évaluer la démarche de prévention
- Passer du constat à un plan de prévention pertinent, opérationnel et évaluable
- Élaborer le plan, le communiquer et le suivre

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Mettre en place les organisations, méthodes et outils du dispositif de prévention des risques psychosociaux dans son établissement.
- Élaborer un plan de prévention des risques psychosociaux pertinent, opérationnel et évaluable.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DIAGNOSTIC, ANALYSE ET PLAN D' ACTIONS DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Certains contextes d'établissement nécessitent un accompagnement à la mise en place de la prévention des risques psychosociaux par un intervenant extérieur à l'institution. Notre méthodologie d'accompagnement permettra d'apporter un oeil tiers et objectif dans les 4 phases de travail à la prévention des risques psychosociaux.

L'accompagnement se déroule en 4 phases :

PHASE 1 : PRÉPARATION DE LA MISSION

- Informer tous les acteurs et répondre à leurs questionnements
- Organiser la mission
- Constituer le groupe de pilotage

PHASE 2 : LE DIAGNOSTIC

- Entretiens auprès des personnels de l'équipe pluridisciplinaire
- Des observations
- Un questionnaire remis à chaque professionnel
- Analyse de l'organisation du travail de différents postes

PHASE 3 : LA RESTITUTION DE LA PHASE DE DIAGNOSTIC

- Réalisation de l'analyse
- Restitution du diagnostic aux acteurs
- Séance de travail avec le comité de pilotage

PHASE 4 : MISE EN PLACE DES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET DES PLANS D' ACTIONS

- Décider avec le groupe de pilotage des différentes préventions à mettre en œuvre
- Définir le plan d'action
- Mettre en place le suivi du plan d'actions

RENDU : Diagnostic, analyse et plan d'actions de prévention
ATTENDU : des risques psychosociaux.

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
DIRECTION GÉNÉRALE,
DIRECTION
D'ÉTABLISSEMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Écrit

Réalisation
d'un écrit
Définir les différentes étapes
d'un parcours,
ses objectifs, ses
modalités d'ac-
compagnement
et d'évaluation

Supports de formation
LE PARCOURS
DE LA PERSONNE
ACCUEILLIE

DURÉE
3 JOURS

MÉTHODOLOGIE POUR RÉALISER LE DOCUMENT UNIQUE (DU OU DUERP)

Personnes concernées

TOUT
PROFESSIONNEL, MEMBRE
DU CHSCT OU GROUPE DE
PILOTAGE
AMENÉ À RÉALISER LE
DOCUMENT UNIQUE

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réalisation

Au fur et à mesure
de la formation, les
participants pensent
leur organisation
et leurs outils
pour construire le
document unique



Supports de formation

« GUIDE D'AIDE
À L'ÉLABORATION
DU DOCUMENT UNIQUE »
ET OUTILS FOURNIS PAR LE
FORMATEUR

Le non-respect des obligations du code du travail liées au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels peut être sanctionné en cas de contrôle de l'inspection du travail.

Plus qu'un simple inventaire, le DUER de votre établissement est un outil support et partagé pour engager une démarche de prévention des risques et la pérenniser auprès des équipes.

Thèmes

- Le contexte réglementaire de la création du document unique
- Les 9 Principes généraux de prévention
- Les différentes catégories de risques propres au secteur social et médico-social
- Organiser la participation des équipes à toutes les étapes de la méthode

La méthodologie en 5 étapes

- Préparer la démarche
- Évaluer les risques
- Élaborer un programme d'actions
- Mettre en œuvre les actions
- Réévaluer les risques, suite aux actions réalisées
- La communication autour du document unique pour en faire un outil de management de la prévention des risques
- TRAME DU DUER et FICHES OUTILS fournies par le formateur

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser la méthodologie pour créer le document unique de l'établissement par une méthode participative.
- Faire du document unique un outil dynamique et pérenne de la prévention des risques professionnels.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'ÉDUCATION À LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE

DURÉE
7 JOURS
(5 + 2)

Droits de l'utilisateur, accès à l'autonomie, évolution sociétale et des parents, demandes de l'utilisateur lui-même, constat alarmant que la contraception ne suffit pas à protéger les personnes vulnérables des abus sexuels... autant de raisons qui font de l'intimité, la vie affective ou sexuelle de personnes accompagnées, une préoccupation actuelle des établissements.

Manque d'informations, de repères institutionnels et méthodologiques, représentations de la vie sexuelle de la personne handicapée, difficultés pour aborder ces sujets, apports succincts des formations initiales sur le sujet: les professionnels se retrouvent bien démunis face à l'accompagnement qu'ils sont pourtant prêts à mettre en place.

Outre le fait que cette formation ouvrira des nouveaux champs théoriques, pratiques et éthiques à l'équipe pluridisciplinaire, elle permettra à l'institution de mettre en application un programme d'éducation à la vie affective et sexuelle adapté aux profils des populations accueillies.

Thèmes

LA FORMATION « ACTION »

- Les connaissances à acquérir en ce qui concerne la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées
- Les enjeux de l'éducation à la vie affective et sexuelle des usagers
- La pluridisciplinarité nécessaire dans le déploiement du programme
- La prévention des risques
- Le travail avec les parents
- Les moyens et outils pour accompagner les personnes dans leur vie affective et sexuelle
- La mise en action du programme d'éducation à la vie affective : méthodes et outils fournis par le formateur
- La conception des outils nécessaires au programme

LE SUIVI

- La validation des outils réalisés par les participants
- Elaboration de la mise en oeuvre des à venir

- **Personnes concernées**
TOUT MEMBRE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE
UN GROUPE « RESSOURCE »

- **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



Réalisation

La formation action permet de créer tous les outils pour une mise en place rapide dans l'établissement

- **Support de formation**
« MÉTHODES ET OUTILS POUR LA MISE EN PLACE D'UN PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Mettre en place un programme d'éducation à la vie affective et sexuelle encadré par un sexologue spécialisé.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Évaluation externe



UNE ÉQUIPE
D'ÉVALUATEURS EXTERNES
PLURIDISCIPLINAIRES EXPÉRIMENTÉS DANS TOUS LES
SECTEURS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL.

UNE QUALITÉ DE RÉDACTION DE NOS RAPPORTS
D'ÉVALUATION EXTERNE PLUSIEURS FOIS SALUÉE PAR LES
AUTORITÉS.

Outre le fait de répondre à la commande administrative,
nous faisons de votre évaluation externe un outil de
management de changement pour les directions.

Nous contacter :

AX'AIDE Évaluation

136 rue Pelleport
75020 PARIS

01.76.50.42.42
contact@axaide.pro
www.axaide.pro



Démarche qualité et référent qualité

La qualité: sujet exigeant, incontournable et omniprésent
dans les établissements et services.



**PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DE LA QUALITÉ
EST DEvenu UNE NÉCESSITÉ.**

RÉALISER SON ÉVALUATION INTERNE ET SON RAPPORT D'ÉVALUATION

La méthode APPUI, (Amélioration Permanente des Pratiques et Usages Interdisciplinaires) est mise en place dans plusieurs certains d'établissements du secteur.

L'ensemble des directions des établissements est unanime : « Outre l'aspect commande administrative, la méthode APPUI est avant tout un formidable outil de management et d'accompagnement aux changements ».

L'évaluation externe des établissements ayant adoptée la méthode APPUI confirme la parfaite adéquation de la méthode et de ses outils aux recommandations ANESM/HAS.

Le formateur mettra en place la méthode et formera au fur et à mesure à la démarche qualité. Son intervention se déroulera sur 3 sessions :

- 1) 4 jours pour former à la méthode et ses outils
- 2) 3 jours pour préparer l'évaluation
- 3) 5 jours pour réaliser l'évaluation et le rapport d'évaluation

Le formateur fournira les outils informatiques nécessaires à la mise en oeuvre de la méthode et à la rédaction du rapport d'évaluation interne.

RENDU ATTENDU : Le référentiel propre à la structure
L'évaluation interne participative
Le rapport d'évaluation interne REDIGÉ

DURÉE
12 JOURS
(4 + 3 + 5)

Personnes concernées

GROUPE QUALITÉ DE L'ÉTABLISSEMENT, RÉFÉRENTS QUALITÉ DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réalisation

Réalisation de l'évaluation interne et du rapport d'évaluation

Support de formation

« LA MÉTHODE APPUI : MÉTHODES ET OUTILS »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Anticiper la prochaine évaluation interne.
- Mettre en place la démarche qualité, réaliser l'évaluation interne et son rapport dans le respect des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS et du cahier des charges de l'évaluation externe.
- Faire de la démarche qualité un outil dynamique et approprié par les équipes.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

Personnes concernées
RÉFÉRENT QUALITÉ,
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPÉRATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Réflexion sur
les pratiques,
organisations,
méthodes et outils à
faire évoluer



Support de formation
LE MANUEL « RÉFÉRENTIEL
QUALITÉ DANS LE
SECTEUR SOCIAL ET
MÉDICO-SOCIAL »

METTRE À JOUR SON RÉFÉRENTIEL AVANT DE LANCER LA PROCHAINE ÉVALUATION

La première évaluation interne et externe ainsi que l'évolution des textes de référence et la parution de nouvelles recommandations de bonnes pratiques professionnelles amènent l'établissement à faire évoluer son référentiel à partir des acquis de sa démarche qualité. La qualité a évolué depuis la dernière évaluation interne.

L'objet de cette formation est de réaliser la mise à jour du référentiel à partir de la situation actuelle de l'établissement et les exigences qualité du secteur social et médico-social pour aller plus loin dans la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Thèmes

- Enjeux du référentiel pour la dynamique et les résultats de l'évaluation
Analyse du référentiel actuel et points à faire évoluer :
- La structuration du référentiel
- Les objectifs, les indicateurs qualitatifs et quantitatifs, les preuves
- Les champs à évaluer dans les 4 domaines incontournables
- La prise en considération des textes de références et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, la cohérence et l'impact des pratiques
- La traçabilité et la gestion documentaire
- Le management de la dynamique de la qualité
- La participation de tous les acteurs à la démarche
- Le suivi du Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
 - Le rapport d'évaluation
 - La communication autour de la démarche qualité

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Faire évoluer son référentiel qualité pour relancer la dynamique qualité.
- Mobiliser les équipes autour des nouveaux enjeux qualité.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

CRÉER LA CULTURE DE LA QUALITÉ AUPRÈS DES PERSONNELS

DURÉE
2 JOURS

Il ne saurait y avoir qualité sans les professionnels qui la mettent en oeuvre au quotidien. Par ailleurs, les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS rappellent que :

- les personnels sont associés à l'évaluation interne.
- la démarche qualité entre dans le fonctionnement quotidien de l'établissement.

Cette formation permettra aux personnels de comprendre le sens, les méthodes et outils de la démarche qualité pour mieux y adhérer et la faire vivre dans le quotidien de l'établissement.

Thèmes

Les enjeux de la qualité :

- L'historique de la qualité et ses enjeux
- Les obligations légales, les textes de référence, les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Les engagements auprès des usagers
- Les obligations individuelles et collectives des professionnels et de l'établissement : participation, mise en oeuvre, traçabilité ...
- Le principe de la roue de Deming

Les conséquences sur les pratiques :

- Un état d'esprit positif
- Les sujets incontournables de la qualité
- La pensée à partir des attentes et besoins des usagers
- La démarche d'amélioration continue de la qualité
- L'inscription de la qualité dans des objectifs qualité visés et le suivi par indicateurs
- Le respect des droits de l'utilisateur
- Une démarche participative

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
ENSEMBLE DES
PERSONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation des
acquis**



QCM
Contrôle continu
des connaissances
acquises
pendant la formation

Support de formation
«DÉMARCHE QUALITÉ
DANS LE SECTEUR SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL» .

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Former l'ensemble des professionnels aux sens et enjeux de la qualité.
- Faire de la démarche qualité un état d'esprit et un repère éthique professionnel partagé et approprié par l'équipe pluridisciplinaire.

DURÉE
2 JOURS

RÉALISER OU REVISITER SON QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPÉRATIONNELS ET
RÉFÉRENT QUALITÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation
Réaliser son
questionnaire de
satisfaction



Support de formation
LE MANUEL
« TECHNIQUES DU
QUESTIONNAIRE
DE SATISFACTION »

Dans une optique de démarche qualité, la plupart des questionnaires de satisfaction s'avèrent peu utiles. En effet, leurs résultats montrent en général que l'ensemble des personnes sont satisfaites alors que son objectif est de rechercher des sources d'insatisfaction ou de suggestions en vue de les améliorer.

Rédiger un questionnaire de satisfaction nécessite des techniques de rédaction particulières pour en faire un véritable outil d'expression des usagers sur lequel l'établissement peut s'appuyer dans sa démarche qualité.

Thèmes

- Les différents types de questionnaires
- Les différents destinataires : usagers, familles, personnels, partenaires
- Les différentes occasions pour utiliser un questionnaire de satisfaction
- La fréquence du questionnaire
- Cadrer le questionnaire
- Choisir le mode d'administration
- La question de la représentativité
- Les techniques de questionnement
- Les techniques d'écriture
- Les techniques de dépouillement
- Le test du questionnaire
- Les outils informatiques gratuits pour faciliter les différentes étapes du questionnaire
- Adapter le questionnaire aux usagers
- Utiliser les questionnaires pour l'évaluation interne et le suivi de la qualité

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Acquérir les techniques d'élaboration des questionnaires de satisfaction dans une optique d'amélioration de la qualité.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ENTREtenir LA DYNAMIQUE QUALITÉ

DURÉE
2 JOURS

Le Plan d'Amélioration Continue de la Qualité est en «panne».
La dynamique qualité est en berne.
Pour éviter cet écueil, il convient d'entretenir la dynamique
institutionnelle entre 2 évaluations.

Cette formation-action permettra à chaque participant
d'identifier les solutions pour relancer la dynamique qualité à
partir de la situation de son institution.

Thèmes

- Les risques de la perte de la dynamique qualité
- Rôles et missions du référent qualité au lendemain de l'évaluation
- Le soutien indispensable de l'encadrement
- Faire vivre le Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
- Articuler la qualité au fonctionnement régulier de l'établissement
- La délégation du suivi de la qualité aux personnels
- Le discours qualité permanent
- La Démarche qualité : créer un état d'esprit auprès de tous les acteurs
- Les évaluations internes permanentes et ponctuelles
- La prise en considération des nouvelles recommandations de bonnes pratiques du secteur
- La communication interne autour de la qualité
- La planification des actions d'entretien de la dynamique qualité
- Le tableau de bord de la qualité
- Le temps à consacrer à la dynamique qualité

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPÉRATIONNELS
RÉFÉRENTS QUALITÉ

Méthode utilisée
pour la validation des
acquis



Réflexion

Planification
des actions
d'entretien de la
dynamique qualité

Support de formation
« MÉTHODES ET OUTILS
POUR ENTREtenir LA
DYNAMIQUE QUALITÉ »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Entretenir ou relancer la dynamique qualité institutionnelle après les évaluations.
- Mettre en place la continuité de la culture qualité dans l'organisation quotidienne de l'établissement.

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 8 avril 2019
au 10 avril 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
RÉFÉRENT QUALITÉ

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

QCM
Contrôle
continu des
connaissances acquises
pendant la formation



Support de formation
« TECHNIQUES DE
PERFECTIONNEMENT DU
RÉFÉRENT QUALITÉ »

RÉFÉRENT QUALITÉ : NIVEAU PERFECTIONNEMENT

Vous êtes référent qualité de votre établissement.
L'évaluation interne a été réalisée.

Les exigences en matière d'amélioration continue de la
qualité se sont accrues pour les établissements.

L'avenir de la dynamique acquise repose sur le référent
qualité. Il doit utiliser d'autres méthodes et techniques
ponctuelles et pérennes.

Approfondissez, consolidez vos connaissances.

Thèmes

L'actualité du secteur

La démarche d'amélioration continue après les évaluations

- Maîtriser le cahier des charges de l'évaluation externe
- Les suites du rapport d'évaluation interne
- Entretenir la dynamique après l'évaluation interne
- Intégrer les conclusions du rapport d'évaluation externe
- Les évolutions de missions du groupe qualité et du référent
- Le suivi à mettre en place autour du PACQ
- Compléter ses méthodes et techniques de référent qualité
- Les évaluations internes permanentes, ponctuelles.
- Les techniques d'évaluation particulières à la qualité
- La notion de processus
- Les besoins des personnels en termes de communication autour de la démarche qualité
- Les techniques de déploiement de la démarche qualité dans le quotidien des professionnels
- Les techniques d'analyse de dysfonctionnement

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Perfectionner ses techniques de référent qualité pour assurer la continuité de la dynamique qualité.
- Mettre à jour ses connaissances conformément à l'actualité du secteur.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

FORMER VOS RÉFÉRENTS QUALITÉ

Accompagner la mise en place, obtenir l'adhésion des personnels aux nouvelles exigences des législateurs et financeurs, cela nécessite de solides compétences techniques et méthodologiques pour la personne qui pilote la démarche qualité dans son établissement.

Cette formation est un incontournable pour mener à bien ses missions de référent qualité.

Thèmes

- Les bases de connaissances indispensables au référent qualité
- Les principes de la roue de Deming et leurs mise en oeuvre
- Rôles et missions du référent qualité
- Le soutien de la direction
- L'emploi du temps «type» du référent qualité
- La connaissance des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS
- Réaliser l'information sur la démarche qualité auprès de l'ensemble du personnel
- Préparer ses outils de référent qualité
- Prendre en main son groupe qualité
- Maîtriser sa technique d'animation
- Les difficultés habituelles à surmonter
- La dynamique d'établissement à mettre en route
- Les phases descriptives, évaluatives et d'amélioration de la qualité
- Les thèmes incontournables à aborder
- Réaliser son référentiel d'établissement
- Les indicateurs de la qualité
- Méthodes pour évaluer la pertinence, l'efficacité, l'impact et l'efficacité des pratiques et organisations
- Organiser l'évaluation avec les personnels
- Rédiger le rapport d'évaluation : le fond et la forme
- Mettre en place un plan d'amélioration de la qualité
- Le décret du 15 mai 2007 : cahier des charges de l'évaluateur externe et de l'établissement.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

PROFESSIONNALISER VOS
RÉFÉRENTS QUALITÉ

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 18 mars 2019
au 22 mars 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPÉRATIONNELS
RÉFÉRENT QUALITÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM

Contrôle continu
des connaissances
acquises
pendant la formation



Rédaction d'un écrit

Remise du certificat de
validation
des compétences pro-
fessionnelles de référent
qualité après remise
d'un mémoire

Support de formation

« LE MANUEL DU
RÉFÉRENT QUALITÉ » ET LES
OUTILS FOURNIS PAR LE
FORMATEUR



ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les savoirs, savoir-faire et savoir-être indispensables au référent qualité dans sa mission de pilotage et de mise en place de la démarche qualité.
- Se professionnaliser en tant que référent qualité pour mener l'évaluation interne et rédiger le rapport d'évaluation.



La communication simple et pictographiée

Troubles de la parole,
handicaps de communication,
de lecture, intellectuel...
Enfants, adultes, primo-accédants,
personnes âgées...

Comment compenser le handicap
de communication ?



METTRE EN PLACE LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE DANS L'ÉTABLISSEMENT

La loi 2005 rappelle le droit de l'utilisateur à la compensation de son handicap. Handicap de communication, de compréhension, d'apprentissage,... Remplissons nos devoirs en rendant effectif ce droit par la mise en place de la communication simple et pictographiée !

Cette formation-action permettra à l'établissement ou à l'organisme gestionnaire de bénéficier d'une plateforme de ressources en communication adaptée.

Thèmes

FORMATION DU GROUPE RESSOURCE SUR LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE

- Les différents niveaux de communication : adaptée et simplifiée
- Les bases à connaître pour chaque niveau de communication
- Les enjeux de la communication adaptée et simplifiée, son efficacité en termes de compensation du handicap, ses nombreuses applications dans le quotidien de l'utilisateur au sein de l'établissement comme à l'extérieur
- La mise en action de la stratégie de déploiement de la communication simplifiée et adaptée
- Accompagner les usagers à l'utilisation des outils pictographiés
- Le travail avec les partenaires pour ouvrir des opportunités d'exercice de la citoyenneté
- La conception et la gestion de la banque pictographique commune à tout l'établissement

MÉTHODES, OUTILS RÉALISÉS ENTRE 2 SESSIONS DE FORMATION

- Des applications en interne et en externe dans tous les domaines de l'accompagnement : respect des droits, accès à la citoyenneté, apprentissages, comportements sociaux, lien social, soins...
- Des classeurs, cahiers, carnets, vignettes de communication et autres outils pour déployer la communication adaptée.
- La validation des réalisations à chaque session de formation

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
UN GROUPE
« RESSOURCE »

Méthode utilisée
pour la validation
des acquis



Réalisation
La formation Action permet de créer les outils entre chaque sessions de formation

Support de formation
« LA COMMUNICATION
SIMPLE ET
PICTOGRAPHIÉE ET
SES DIFFÉRENTES
APPLICATIONS »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Déployer la communication simple et adaptée dans l'institution.
- Ouvrir des opportunités d'accès à la communication aux usagers.

DURÉE
3 JOURS

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
DE L'ÉQUIPE PLURI-
DISCIPLINAIRE

Méthode utilisée
pour la validation
des acquis

Réalisation

Chaque participant
réalise son outil picto-
graphié tout au long
de la formation



Support de formation
« LA COMMUNICATION
ADAPTEE ET
PICTOGRAPHIEE »

SE FORMER A LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE

Des solutions existent pour rendre accessible la communication aux personnes en situation de handicap y compris envers des personnes lourdement handicapées. Il s'agit de la communication adaptée et pictographiée.

Elles sont déjà utilisées largement dans de nombreux pays et permettent de :

- Simplifier le langage utilisé sans infantiliser
- Utiliser un langage visuel pictographié pour faciliter la communication

Ces formations permettront d'apprendre à travailler avec la communication adaptée et pictographiée à partir d'une des 8 thématiques choisie parmi les pages suivantes.

Thèmes

LE FORMATEUR FOURNIRA LES MAQUETTES POUR RÉALISER LES PICTOGRAMMES ET LA BANQUE DE PICTOGRAMMES.

- Différences entre communication adaptée et simplifiée
- Le code, le langage et la lecture pictographique
- Les différents types de pictogrammes
- Ou trouver des pictogrammes
- Créer sa banque de pictogrammes
- Travailler l'apprentissage du pictogramme avec l'utilisateur : les différentes techniques
- Les nombreuses applications de la communication par pictogrammes

Réaliser la maquette de son outil en fonction des usagers accompagnés

- Chaque participant travaille sur un outil choisi en fonction des besoins des usagers et de la thématique de formation choisie.
- Cette réalisation permettra à chacun de mettre en œuvre les acquis de formation au fur et à mesure et de pouvoir présenter une réalisation dès la fin de sa formation.



RECUEILLIR LES ATTENTES ET BESOINS DE L'USAGER GRÂCE AUX PICTOGRAMMES

Avant même de parler de projet personnalisé, la formulation de ses attentes et besoins par l'utilisateur est le point essentiel sur lequel les professionnels s'appuient pour rendre l'utilisateur co-acteur de son projet.

La communication simplifiée et pictographiée permettra aux professionnels de se doter d'outils favorisant l'expression des attentes par l'utilisateur lui-même.

Cet outil permettra également d'assurer la traçabilité de cette parole incontournable de l'utilisateur dans la personnalisation des projets.

RENDU ATTENDU : Un outil en langage facile et pictographié pour permettre à l'utilisateur d'exprimer ses besoins et attentes.



UN PROJET PERSONNALISÉ SIMPLE, VISUEL, PICTOGRAPHIÉ

Rendre co-auteur, donner du sens, motiver pour atteindre les objectifs, évaluer leur réalisation...

La participation de la personne au projet personnalisé nécessite de rechercher des formes de communication adaptées, dès lors que les capacités d'expression et/ou d'élaboration intellectuelle des personnes sont limitées (extrait de la recommandation ANESM/HAS « Les attentes de la personne et le projet personnalisé »).

Mettez les contenus du projet à portée de la compréhension et du quotidien de l'utilisateur et le rendre co-acteur par la communication simplifiée et pictographiée pour le faire vivre dans le quotidien.

RENDU ATTENDU : Un projet personnalisé visuel à placer dans l'environnement quotidien de l'utilisateur.



LES OUTILS DE LA LOI 2002 EN PICTOGRAMMES

Faites de votre Livret d'accueil; règlement de fonctionnement; charte des droits et des libertés; contrat de séjour..., des outils adaptés au public accueilli dans leur fond et leur forme.



RENDU ATTENDU

Les outils de la loi 2002 traduits en langage simple et pictographié.

UN CVS ADAPTÉ À LA COMMUNICATION DES USAGERS PAR LES PICTOGRAMMES

Il appartient aux établissements de faciliter l'expression collective des usagers en laissant une large place au président du CVS. Les représentants des usagers doivent pouvoir compter sur le soutien de l'établissement dans l'adaptation de la communication utilisée lors des CVS. Le langage simple et pictographié pour tous les membres du CVS permettra au président de jouer pleinement son rôle de représentant de la parole et des questions des usagers.

RENDU ATTENDU

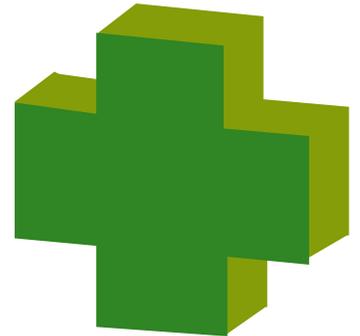
Expliquer ce qu'est le CVS aux usagers, son fonctionnement et ses contenus, préparer le CVS en l'alimentant de la parole et des questions des usagers, aider le président à établir son ordre du jour et un compte rendu.
Le tout en communication simple et pictographiée.

ACCOMPAGNER L'USAGER À SA SANTÉ PAR LES PICTOGRAMMES

Rendre effectif le droit pour la personne à une information claire et adaptée sur sa santé, sur les prestations de soins, leur utilité, leur urgence éventuelle, et ses traitements.

Permettre une meilleure expression et compréhension dans les échanges des usagers avec le corps médical et para-médical.

Fiches métier des soignants, carnet de santé, fiches soins et médicaments ... pictographiés, l'accompagnement de la personne à sa santé foisonne d'idées et d'outils à développer tant pour les personnels de soin que les personnels éducatifs.



RENDU ATTENDU : Des outils de communication adaptés pour soutenir l'usager dans sa compréhension de sa santé.

DES OUTILS PÉDAGOGIQUES, LUDIQUES EN PICTOGRAMMES POUR LES APPRENTISSAGES SOCIAUX

Habilités sociales, comportements inadaptés, autonomie, apprentissage des conduites attendues, de la sécurité, du planning d'activités, de ses droits, possibilités de communication dans le milieu ordinaire.... Une multitude d'applications, des effets surprenants d'efficacité et de rapidité d'apprentissage pour l'usager. Classeur de communication, livrets d'accompagnement, pictogrammes mobiles, fixes, jeux, exercices ludiques...



RENDU ATTENDU : De outils pictographiés pour soutenir l'action des professionnels dans l'apprentissage des comportements sociaux et comportements inadaptés, dans l'accès à l'autonomie et au lien social et citoyen.



INFORMER LES USAGERS SUR LES RISQUES DE MALTRAITANCE PAR LES PICTOGRAMMES

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles prévoient que la prévention du risque de maltraitance fasse l'objet d'une information auprès des usagers. En effet, l'utilisateur, principale victime en cas de maltraitance, doit pouvoir identifier, nommer une situation de maltraitance à laquelle il serait confronté et savoir à qui et comment en parler.

Donner du concret à la situation de maltraitance par le pictogramme sera un support privilégié de cette démarche de prévention et de gestion de ce risque auquel les usagers peuvent être exposés au quotidien.

RENDU ATTENDU : Un livret pictographié des situations de maltraitance auxquelles l'utilisateur peut être confronté et les solutions à sa disposition.

FICHE DE POSTE, RÉFÉRENTIEL MÉTIER, AIDES AU POSTE DE TRAVAIL, PRÉVENTION DES RISQUES EN PICTOGRAMMES



- Promotion de l'autonomie - Participation de la personne à son projet professionnel - Développement des compétences des travailleurs - Formation des travailleurs - Prévention des risques professionnels des travailleurs.

Comment favoriser la compréhension de l'utilisateur quant à son métier ?

RENDU ATTENDU : Des outils adaptés aux capacités d'apprentissage et de compréhension des travailleurs.



EHPAD, SSIAD ÉTABLISSEMENTS DE SOINS

Spécificités du soin, rôle et place des équipes soignantes, coordination et organisation des soins.

DURÉE
3 JOURS

PLACE ET RÔLE DE L'ÉQUIPE SOIGNANTE EN SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Les référentiels de compétences des équipes médicales et paramédicales déclinent des compétences qui, pour chacune d'elle, trouvent toutes leurs expressions et sens dans le secteur médico-social.

Personnes concernées

AIDES- SOIGNANTES
INFIRMIER(IÈRE)
COORDINATRICE, MÉDECIN
COORDONNATEUR

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Les participants
déclinent des actions
en soins à mettre
œuvre pour mieux
accompagner l'utilisateur



Support de formation

« L'ACCOMPAGNEMENT
SOIGNANT EN SECTEUR
MÉDICO-SOCIAL »

« Soigner » des personnes vulnérables, que se soit des enfants, adolescents, adultes handicapés ou des personnes âgées n'est pas qu'une déclinaison de soins et d'approches soignantes tels que pratiqués dans le secteur sanitaire.

Cette formation permettra aux équipes soignantes de décliner les spécificités du soin et des soins attendues dans l'accompagnement des usagers d'établissements et services médico-sociaux.

Thèmes

- Les attendus du secteur médico-social en matière d'accompagnement soignant
- Rôle et place du soin dans un établissement ou un service médicalisé
- Spécificités de l'accompagnement soignant
- Place et rôle des soignants au sein de l'équipe pluridisciplinaire
- Accompagnement des familles et/ou responsables légaux
- Articulation entre le projet soin et le projet personnalisé
- L'organisation du soin au regard des obligations médico-sociales
- La démarche qualité et la gestion des risques
- Traverser le soin par le concept de bienveillance
- Anticiper le suivi du projet d'établissement

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre la place et le rôle du soin dans un établissement ou service médicalisé pour mieux accompagner la personne.
- Intégrer le concept de bienveillance dans l'accompagnement soignant.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

L'ORGANISATION DES SOINS EN EHPAD, MAS OU FAM

Cette formation-action permettra à l'établissement de revisiter son organisation soignante dans toutes ces dimensions pour réaliser un projet de soin rigoureux, adapté à la population accueillie et réalisé en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires.

Thèmes

- Comprendre l'environnement médico-social
- Place et rôle du soin en établissements et services médico-sociaux
- Soins et accompagnement : le cure et le care, les spécificités liées au handicap, accompagnement et fin de vie, accompagnement des familles, les activités et le soin
- Accompagner l'utilisateur à la promotion de sa santé
- L'organisation soignante : l'organisation de jour et de nuit, dossier médicale et infirmier, permanence et continuité des soins et de l'accompagnement, l'équipe soignante au sein de l'équipe pluridisciplinaire, les délégations
- La qualité des soins : la bientraitance dans les soins, la démarche qualité, les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- La prévention des risques : L'approche par processus des risques de chute, dénutrition, déshydratation, risque cutané, douleur, élimination, comportemental..., le risque infectieux, le plan bleu, la sécurisation du circuit du médicament, les protocoles de soin
- Le parcours des usagers : l'articulation entre projet de soin et projet personnalisé
- Les partenariats dans le domaine du soin

• **Personnes concernées**
• TOUT PROFESSIONNEL
• MÉDICAL ET PARAMÉDICAL,
• ENCADREMENT ET
• PARTENAIRES

• **Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion
Formalisation d'un
projet de soin

• **Support de formation**
• « ORGANISATION DES SOINS
• EN EHPAD, MAS, FAM »

RENDU ATTENDU

Le projet de soin est interrogé et réorganisé au regard de la réglementation ainsi que les besoins et attentes des usagers en matière de soins conformément aux recommandations des bonnes pratiques professionnelles du secteur

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

PENSER «L'APRÈS CANTOU» EN CRÉANT UNE UNITÉ «COCON» À MOYENS CONTANTS

Personnes concernées
ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE
OU ÉQUIPE PROJET
DIRECTION

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

La dernière journée
de formation valide
la mise en oeuvre du
projet



Supports de formation
OUTILS ET MÉTHODES DU
FORMATEUR,
DIAPORAMAS,
TÉMOIGNAGES VIDÉO.
VISITE POSSIBLE D'UN
COCON APRES FORMATION

Lorsque les résidents accueillis en « CANTOU » pour une démence de type Alzheimer ou pathologies apparentées, glissent vers une grabatisation, leur sortie de l'unité pose un réel problème pour les familles, et les équipes. Le retour sur un service d'EHPAD est vécu comme un « laisser tomber ». Cette formation Action « clé en main » permettra à l'équipe pluridisciplinaire de mettre en place le projet d'après CANTOU à moyens constants.

Thèmes

- Le formateur, partant de son expérience réussie, possède les outils et méthodes pour la mise en oeuvre du projet d'une unité COCON.
- Il se positionnera comme formateur-consultant pour aider les équipes dans l'élaboration de leur projet, notamment sur les points suivant :
- La logique de parcours dans l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou pathologie apparentées
- Un projet cohérent dans la logique de parcours et de bienveillance de l'utilisateur
- Une réponse innovante aux besoins évolutifs des usagers et des familles
- Définir, organiser et mettre en oeuvre les besoins spécifiques : locaux affectés à cette activité, nombre de lits, nombre de professionnels, horaires des plannings, équipements spécifiques.
- Le travail collaboratif avec les équipes
- Écrire le projet
- Développer le projet à moyens constants dans sa mise en oeuvre organisationnelle et fonctionnelle
- Planification du projet
- Négocier avec les autorités de tarification quand des moyens supplémentaires peuvent être obtenus.

**RENDU
ATTENDU**

La mise en place d'une unité « COCON » à moyens constants.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCOMPAGNER LA FIN DE VIE D'UN USAGER ET SES PROCHES

La charte des droits et des libertés de la personne accueillie prévoit que l'établissement puisse accompagner non seulement l'utilisateur dans sa fin de vie mais également ses proches.

Cet accompagnement, tout particulier pour un professionnel, mérite formation et discussion afin de garantir la bienveillance et la délicatesse auprès de l'utilisateur et de ses proches.

Cette formation permettra de répondre à ces objectifs de qualité d'accompagnement et de respect de la dignité de l'utilisateur et de ses proches. Elle permettra aux professionnels de s'interroger sur leur propre représentation et approche de la mort, afin de les aider dans leur vécu et processus de deuil.

Thèmes

- Les concepts qui entourent l'accompagnement de la fin de vie
- La loi « Léonetti »
- L'organisation humaine et matérielle bienveillante autour de l'accompagnement de la fin de vie
- Accompagner le résident dans la globalité de ses besoins physiques et psychologiques
- Relation d'aide, communication verbale et non verbale
- Accompagner la personne en fin de vie dans ses peurs fondamentales
- Les bonnes pratiques des professionnels avec les familles, les attitudes à proscrire
- Répondre aux questions de la famille
- Les doutes et interrogations des professionnels sur le vieillissement, les démences, le « long à mourir » et la mort
- Les mécanismes de défense tels que l'évitement, la fausse réassurance
- L'importance de la collégialité des équipes
- Les indicateurs de qualité de l'accompagnement à la fin de vie

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
TOUT
PROFESSIONNEL
AMENÉ À ACCOMPAGNER
LA FIN DE VIE D'UN USAGER
ET DE SES PROCHES

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Réflexion
Chaque participant réfléchit aux moyens d'améliorer ses pratiques d'accompagnement à la fin de vie

Supports de formation
LE MANUEL
« ACCOMPAGNEMENT DE
LA FIN DE VIE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Accompagner la souffrance psychologique, sociale et spirituelle de la personne en fin de vie.
- Savoir soutenir les familles dans leur douleur qu'elle soit d'ordre affective, psychologique ou spirituelle.
- Permettre aux professionnels de mieux gérer émotionnellement le décès d'un usager.

DURÉE
3 JOURS

INTEGRER LA PERSONNE HANDICAPEE DANS LES EHPAD, SSIAD OU SPASAD

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
AMENÉ À ACCOMPAGNER DES
PERSONNES HANDICAPÉES EN
EHPAD, SSIAD OU SPASAD

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant
réfléchit aux
moyens d'accueillir
et d'accompagner
les personnes
handicapées dans sa
structure



Support de formation
« ACCOMPAGNER LES
PERSONNES HANDICAPÉES EN
EHPAD, SSIAD OU SPASAD »

Les établissements pour personnes âgées sont de plus en plus confrontés à l'accueil des personnes atteintes de handicap au sein de leur structure. Souvent plus jeunes que la moyenne des personnes accueillies, ayant parfois déjà un long vécu institutionnel, les besoins et attentes des personnes handicapées sont différents de ceux des résidents couramment accueillis.

Cette formation permettra à tous les participants de repérer les bonnes pratiques professionnelles pour assurer une qualité d'accueil et d'accompagnement adaptée aux besoins particuliers de ces nouveaux publics.

Thèmes

- Les caractéristiques des personnes selon leur handicap
- Leurs attentes, leurs besoins, leur rythme
- L'accompagnement particulier des personnes handicapées vieillissantes
- Les acquis en termes d'autonomie à entretenir et les moyens pour le faire
- La problématique du bénéfice-risque et la liberté d'aller et venir avec la personne handicapée
- Leur participation à la vie de l'établissement et à l'élaboration de leur projet personnalisé
- Les pratiques professionnelles et les organisations à faire évoluer
- Les indicateurs de la qualité d'accompagnement des personnes handicapées

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Comprendre le handicap.
- Adapter l'accompagnement aux besoins et attentes des personnes handicapées vieillissantes.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

METTRE EN PLACE L'ACCOMPAGNEMENT THÉRAPEUTIQUE NON MÉDICAMENTEUX DE LA MALADIE D'ALZHEIMER

La réduction de la prescription dans la maladie d'Alzheimer constitue une priorité en matière d'amélioration de la qualité de vie des personnes âgées.

Cette formation permettra aux participants de connaître les méthodes et moyens pour mettre en place l'accompagnement thérapeutique non médicamenteux de la maladie d'Alzheimer dont les effets bénéfiques sont désormais démontrés.

Thèmes

Les arguments en faveur du projet d'accompagnement thérapeutique non médicamenteux dans :

- Le principe de l'accompagnement : l'attitude thérapeutique, les activités thérapeutiques et l'accompagnement multifactoriel
- La démarche de réflexion personnalisée dans l'approche non-médicamenteuse

Les champs d'intervention de l'accompagnement non médicamenteux dans le cadre de :

- l'attitude de communication et de premières intentions
- l'accompagnement en soins
- la stimulation cognitive et sensorielle
- l'animation et les activités
- la thérapie comportementale

Les implications de la mise en place du projet d'accompagnement thérapeutique non médicamenteuse dans :

- Le projet de vie sociale, d'animation et d'activités
- Le projet médical et de soins
- Le projet hôtelier
- Le projet de prévention et de gestion des risques
- Le projet architectural
- Les indicateurs de qualité de l'accompagnement thérapeutique non médicamenteux

www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

ÉQUIPE
PLURIDISCIPLINAIRE
DIRECTION

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réalisation

Les participants définissent le projet d'accompagnement thérapeutique non médicamenteux adapté à leur contexte d'établissement

Support de formation

LE MANUEL « APPROCHE
THÉRAPEUTIQUE NON
MÉDICAMENTEUSE
DE LA MALADIE
D'ALZHEIMER ».

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Penser la combinaison entre elles des thérapies non médicamenteuses pour construire un projet global, harmonisé que les professionnels s'approprient.
- Améliorer la qualité de vie des usagers atteints par la maladie d'Alzheimer et autres démences.

Former des personnels référents sur des thématiques spécifiques

Pourquoi former un référent ?

- Le secteur est devenu exigeant en termes de professionnalisation des personnels

Recommandations, décrets, évaluations externes et internes, gestion des risques, professionnalisation des salariés... Les missions d'information et de formation dédiées au directeur d'établissement sont devenues complexes. Le temps est venu de déléguer, de trouver des formes innovantes et performantes de montée en compétence collective de l'équipe.

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 1er avril 2019
au 5 avril 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

RÉFÉRENT BIENTRAITANCE /MALTRAITANCE

Le plan de développement de la bientraitance et de renforcement de la lutte contre la maltraitance de Mars 2007 prévoit que les établissements interrogent, informent et forment l'ensemble de leurs personnels sur ces deux notions.

S'engager dans la voie de professionnaliser un référent bientraitance et maltraitance dans son établissement, c'est inscrire ses personnels dans un travail d'interrogation continu à propos de la bientraitance et la maltraitance.

C'est également légitimer sa démarche institutionnelle de promotion de la bientraitance et prévention du risque de maltraitance.

Thèmes

- Le rôle du référent: son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- Les textes et recommandations de références et les obligations des établissements
- Maltraitance et bientraitance : 2 notions complémentaires mais distinctes

Les savoirs du référent développés tout au long de la formation :

- La maltraitance : définition, méthodes, outils et moyens pour la prévenir, la repérer et la signaler, travailler avec les équipes autour de cette notion
- La bientraitance : définition, méthodes, outils et moyens pour développer la culture de la bientraitance auprès des équipes et des différents acteurs
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et la bientraitance
- Les 100 mots-clés de la bientraitance et ce qu'il faut savoir en dire
- Communiquer sur le thème, en tant que référent, au sein de l'établissement
- Les outils et techniques d'animation et de formation au service du référent
- Réaliser le retroplanning de ses actions et les présenter à sa direction

Personnes concernées

- TOUT
- PROFESSIONNEL
- ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM



Rédaction d'un écrit

Remise d'un rapport pour l'obtention du certificat de validation de compétences professionnelles de référent bientraitance et maltraitance

- Support de formation
- « LE MANUEL DU RÉFÉRENT BIENTRAITANCE/MALTRAITANCE » ET DE NOMBREUX OUTILS REMIS PAR LE FORMATEUR.



ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les connaissances relatives aux concepts de maltraitance et de bientraitance dans le but de varier, pérenniser les actions de courte durée et donner vie à la culture de la bientraitance et la prévention de la maltraitance au sein de l'établissement.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 13 sept 2019
au 17 sept 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL
ENCADREMENT

MEMBRE DU CHSCT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

QCM



Rédaction d'un écrit

Remise d'un rapport
pour l'obtention du
certificat de validation
de compétences
professionnelles de
réfèrent prévention
des risques



Support de formation
«LE MANUEL DU RÉFÉRENT
PRÉVENTION DES RISQUES».

RÉFÉRENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST)

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur doit désigner un référent en santé et sécurité du travail (SST). La mission de ce référent SST est d'assister l'employeur et participer à l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Il peut également planifier des actions de prévention, promouvoir la santé et la sécurité au travail auprès des salariés.

Cette démarche est en lien direct avec la prévention du risque de maltraitance.

Former un ou plusieurs référents en prévention des risques et santé au travail, permettra à l'établissement de développer une culture globale et cohérente de la gestion des risques inhérents à la vie de l'établissement dans son ensemble et de promouvoir la qualité de vie au travail

Thèmes

- Le rôle des personnes référentes : son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- Les notions, les réglementations et les enjeux
- Les principes communs à toutes démarches de prévention et de gestion des risques
- Méthodologie de lancement de la démarche
- Les outils nécessaires à la démarche

Les 4 domaines de prévention des risques :

- La prévention des risques professionnels
- La prévention des risques psycho-sociaux
- La prévention du risque de maltraitance
- La prévention du risque liés à la vulnérabilité des usagers
- Adopter une démarche structurée de gestion des risques
- Élaborer la gestion globale des risques de l'établissement, une structure opérationnelle, le pilotage de la démarche, les méthodes et outils adaptés
- Développer la culture de sécurité : dimension culturelle, culture de l'évaluation
- Soutenir, communiquer et valoriser les résultats

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les concepts, méthodes et outils d'analyse des risques professionnels et des risques liés aux usagers dans le but d'engager des actions de diagnostic et d'actions de prévention.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
5 JOURS

RÉFÉRENT PROJET PERSONNALISÉ

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 13 mai 2019

au 17 mai 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

La loi 2002 et les diverses recommandations de bonnes pratiques inscrivent la notion de projet personnalisé comme outil dédié à l'élaboration des axes d'accompagnement bientraitant de la personne. Force est de constater que les équipes rencontrent des difficultés récurrentes des méthodes, des outils à leur disposition pour recueillir les souhaits et désirs de la personne, évaluer ses potentialités, fixer des objectifs, élaborer des stratégies et des moyens pour les atteindre et enfin évaluer les réalisations. Parfois vécu par les personnels comme une contrainte administrative aux contenus quelques fois décevants, évidents et routiniers, le projet personnalisé mérite le développement de moyens de formation.

Se doter d'un référent « projet personnalisé » dans son établissement, c'est permettre aux personnels de bénéficier d'un soutien méthodologique et technique pour mener à bien et valoriser leur mission de référent projet personnalisé !

Thèmes

- Le rôle des personnes référentes : son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- Les textes et recommandations sur la notion de projet
- Le processus de projet personnalisé
- Rôles et missions du référent projet vis-à-vis de l'utilisateur, de ses collègues et des partenaires
- Les différentes étapes d'un projet
- Les techniques et outils de recueil de la parole de l'utilisateur
- La place des proches dans le projet
- Les évaluations
- Fixer des objectifs, la stratégie et les moyens de les atteindre
- Évaluer un projet
- Comment trouver des pistes innovantes pour un projet motivant l'utilisateur à s'y investir
- Les écrits liés au projet
- Rendre l'utilisateur acteur tout au long du processus projet
- La synthèse ou la réunion projet
- Organiser la coordination des équipes autour d'un projet
- Les pratiques et organisations à faire évoluer
- Les outils et techniques d'animation et de formation au service du référent

www.axaide.pro

Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42

Fax : 0826.99.86.46

- **Personnes concernées**
- TOUT PROFESSIONNEL
- ENCADREMENT
- COORDINATEUR DE PROJET

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM



Rédaction d'un écrit

Remise d'un rapport pour l'obtention du certificat de validation de compétences professionnelles de référent projet personnalisé

Support de formation

- « LE MANUEL
- DU RÉFÉRENT
- PROJET PERSONNALISÉ »



ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les repères, méthodes, outils pour améliorer la démarche de projet personnalisé.
- Diffuser et harmoniser les pratiques auprès de l'équipe pluridisciplinaire.

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 20 mars 2019
au 24 mars 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL
ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Rédaction d'un écrit
Remise d'un rapport
pour l'obtention
du certificat de
validation de
compétences
professionnelles de
réfèrent famille



Support de formation
« LE MANUEL
DU RÉFÉRENT
FAMILLE »

RÉFÉRENT FAMILLE

Loi 2002, Charte des droits et des libertés de la personne accueillie, droit d'expression individuelle et collective au fonctionnement de l'établissement, participation au projet personnalisé, demandes croissantes de la part des familles à l'établissement sont désormais à intégrer dans les fonctionnements et pratiques de l'établissement... Travailler à la réalisation de l'accompagnement avec les proches, accompagner les familles est une démarche à développer par des actions repérées, structurées et variées en fonction de leurs besoins et attentes.

L'établissement, en formant un réfèrent «famille», met en place une démarche proactive et interactive avec les proches qui pourra être ensuite partagée et relayée auprès des équipes.

Thèmes

- Rôle du réfèrent famille : son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- Les obligations des établissements en matière d'ouverture et d'accompagnement des familles
- Attentes et besoins des proches de la part de l'institution et des professionnels
- Nature des soutiens à proposer aux proches
- Des parents partenaires incontournables
- Les différentes formes de travail avec les proches
- Inscrire les proches dans la dynamique d'accompagnement en relais et coopération de l'action des professionnels
- Que dire aux parents ?
- Trouver la forme, le moment, le sujet motivant pour les parents
- Les difficultés rencontrées, les pièges à éviter
- Organiser un groupe de parole, un espace d'analyse des pratiques, une formation, une information sur l'approche éducative de l'établissement, les droits ou la valorisation du rôle social, la vie affective et sexuelle, les connaissances actuelles sur le handicap de leur enfant, et bien d'autres pistes. Le rôle du réseau de partenaires institutionnels, associatifs, privés...
- Les outils et techniques d'animation et de formation au service du réfèrent
- Gérer les situations complexes avec les parents

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES



- Répondre à l'exigence croissante d'information, d'implication ou d'échange avec les familles.
- Insuffler des formes innovantes d'accompagnement des familles.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

RÉFÉRENT EN ANALYSE DE LA PRATIQUE

Alors que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles sur la prévention du risque de maltraitance préconise la mise en place des séances d'analyse de la pratique et qu'elles constituent un outil dans la prévention des risques psychosociaux, force est de constater que le financement pour les établissements est un frein majeur à cette mise en place que personne ne conteste dans sa légitimité.

L'enjeu de cette formation est de former des professionnels expérimentés, de tous métiers, aux méthodes et techniques de conduite de séances d'analyse de pratiques, qui pourront pratiquer en inter-établissement, dans un souci de rentabilité financière pour chaque structure.

Thèmes

- L'analyse de la pratique : pour qui, pourquoi, par qui, où, quand, à quelle fréquence, pour quels attentes et quels attendus ?
- Les concepts indispensables à l'analyse de la pratique : la sociologie des organisations, la dynamique de groupe selon Balint, les concepts de la clinique institutionnelle
- Les pré-requis pour mettre en place l'analyse de la pratique : avec l'encadrement, l'organisation globale et les professionnels
- Les règles de fonctionnement indispensables à la réussite de l'analyse des pratiques
- Le rôle de l'intervenant et son positionnement vis-à-vis du groupe
- L'introduction du travail au cours de la première séance, l'articulation des suivantes, le temps des bilans
- Les techniques pour fixer un objectif de séance, favoriser l'expression des participants, leur réflexion
- Les réponses attendues, les réponses à apporter, les réponses à construire
- Savoir écouter pour ensuite parler vrai, parler franc à un groupe
- Les facteurs de réussite d'une séance
- Les pièges à éviter
- Rédiger ses comptes-rendus de séances

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

INTRA

INTER Paris

2650 €

du 25 au 29 mars 2019

du 20 au 21 juin 2019

du 18 au 19 nov 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

PROFESSIONNEL DE TOUT
METIER EXPÉRIMENTÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis



QCM



Mise en situation

Tous les apports
théoriques sont vali-
dés par jeux
de rôles au fur
et à mesure de la
formation

Support de formation

« LE MANUEL DE
L'ANALYSE DE LA
PRATIQUE »



ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les méthodes et techniques de conduite de séance d'analyse des pratiques pour intervenir en inter-établissement.
- Valoriser son expérience professionnelle quelque soit son métier.

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris

1440 €

du 8 juillet 2019
au 12 juillet 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
TOUT
PROFESSIONNEL
ENCADREMENT

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Rédaction d'un écrit
Remise d'un rapport
pour l'obtention du
certificat de validation
de compétences
professionnelles de
réfèrent
vie affective et sexuelle



Support de formation
«LE MANUEL
DU RÉFÉRENT
VIE AFFECTIVE
ET SEXUELLE»

RÉFÉRENT VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE

Droits de l'usager, accès à l'autonomie, évolution sociétale et des parents, demandes de l'usager lui-même, constat alarmant d'abus sexuel... autant de raisons qui font de l'intimité, la vie affective ou sexuelle de personnes vulnérables, une préoccupation actuelle des établissements.

Manque d'informations, de repères institutionnels et méthodologiques, représentations de la vie sexuelle de la personne handicapée, difficultés pour aborder ces sujets, apports succincts des formations initiales sur le sujet : les professionnels se retrouvent démunis face à l'accompagnement qu'ils sont pourtant prêts à mettre en place.

Le réfèrent «vie affective et sexuelle», outre le fait qu'il saura animer des groupes de travail avec et pour les usagers et leurs parents, sera en mesure d'ouvrir de nouveaux champs théoriques, pratiques et éthiques à l'équipe pluridisciplinaire.

Thèmes

- Le rôle du réfèrent : son action, ses limites, ses modalités d'intervention
- La société, les parents, les professionnels sont prêts pour aborder le sujet
- Sexualité et vulnérabilité : ce qu'il faut savoir, les attentes des personnes handicapées en ce qui concerne leur vie affective
- Les droits et devoirs des usagers au regard de la loi et la nécessité d'accompagner l'intimité, la vie affective et sexuelle
- La réponse institutionnelle : du déni à la reconnaissance
- Les qualités humaines du réfèrent vie affective
- La méthode «PAT miroir» pour exprimer ses affects, prendre une distance par rapport aux usagers et réussir à construire à partir d'eux
- Monter un programme d'éducation à l'intimité, la vie affective et sexuelle : Ce qu'il faut dire, savoir dire, les méthodes et outils pour le dire, les sources documentaires, répondre aux questions, jusqu'ou accompagner ?
- Les règles institutionnelles sur les droits et devoirs de la personne
- Aborder la vie affective et sexuelle avec les parents

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES



- Partager les repères, méthodes, réflexions, outils avec l'équipe pluridisciplinaire : une approche complète et opérationnelle de la vie affective et sexuelle.
- Assurer les missions de réfèrent Vie affective et sexuelle dans l'établissement.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

Pilotage et management de l'établissement

Les évolutions du secteur social et médico-social ont un impact fort sur la gouvernance et les fonctions de direction et sur l'encadrement intermédiaire. Le temps s'est accéléré, il n'existe plus de « pause » entre budgets, tableau ANAP, EPRD, CPOM, évaluations externe, interne, démarche qualité...

Stratégie, pilotage, management, dynamique individuelle et collective de l'ensemble des professionnels mais également de l'équipe cadre doivent être repensés en lien avec ce nouvel environnement.

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 11 juin 2019
au 13 juin 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Envisagez sa stratégie,
son plan d'actions et de
communication pour
faire des recommanda-
tions de bonnes pra-
tiques professionnelles
un outil de manage-
ment des équipes



Support de formation
LE LIVRET « LE SENS DES
RECOMMANDATIONS
DE BONNES PRATIQUES
PROFESSIONNELLES »

RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : OUTIL DE MANAGEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS

Les recommandations ANESM/HAS ont pour mission d'encourager le développement de pratiques et d'organisations respectueuses des droits fondamentaux de l'utilisateur et de bientraitance. L'objet de cette formation n'est pas d'« éplucher » le catalogue des recommandations mais de les inscrire dans une démarche d'appropriation globale du sens afin de pouvoir les relayer dans les décisions et le discours managérial.

Thèmes

- Les Recommandations de bonnes pratiques professionnelles, porteuses du sens des lois, de la bientraitance et des obligations actuelles des établissements et professionnels
- Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles comme outils de dialogue, de responsabilisation et d'innovation pour les équipes
- Le sens des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS
- Les différentes thématiques abordées par les recommandations
- Les mots clés de chaque recommandation et leurs conséquences dans les pratiques et organisations de l'établissement
- Le lien entre les recommandations et la démarche qualité, le projet d'établissement et la prise en considération par les équipes
- Lever les freins au changement
- Les différents supports et actions à mettre en œuvre auprès des équipes pour créer la culture de la recommandation de bonnes pratiques

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Connaître le sens et les valeurs défendues dans la quarantaine de recommandations de bonnes pratiques professionnelles pour en faire un outil de management et une base de développement de compétences harmonisées auprès des équipes.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ANIMER LES RÉFLEXIONS AUTOUR DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE

Le projet d'établissement doit imaginer l'institution dans sa projection à 5 ans. Il se doit d'être le fruit d'une réflexion institutionnelle participative et prendre en considération les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS et les textes de références au risque d'obtenir un projet d'établissement obsolète dès sa réflexion.

Cette formation, inspirée de notre expérience d'accompagnement aux projets d'établissement, permettra aux participants de savoir mener une équipe à la rédaction de son projet d'établissement ou de service.

Thèmes

- Le projet d'établissement : d'un outil administratif à un outil de management de changement et de management de la structure
- Un projet participatif : s'organiser pour favoriser la participation des personnels, des usagers, des proches et des partenaires
- S'organiser dans le temps et dans la disponibilité des personnels
- Les sujets incontournables du projet d'établissement
- La construction du projet à partir des attentes et des besoins des usagers, des évaluations internes et externes, des obligations réglementaires, et des schémas nationaux, régionaux et départementaux.
- Les repères des recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM/HAS qui guideront les réflexions du futur projet d'établissement.
- Rôle et posture de l'animateur de la réflexion
- Accepter de ne pas pouvoir penser le résultat avant les réflexions pour rester ouvert aux innovations et faire des choix réellement participatifs
- Les techniques d'animation du groupe de réflexion pour ré-interroger et générer des idées novatrices
- Les techniques d'écriture du projet dans sa projection à 5 ans
- Le processus de validation du projet
- Anticiper le suivi du projet d'établissement

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 6 mars 2019
au 8 mai 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

PERSONNEL AMENÉ
À ANIMER LES RÉFLEXIONS
SUR LE PROJET
D'ÉTABLISSEMENT OU DE
SERVICE

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réalisation

Tout au long de la formation, le participant monte le planning de ses séances de travail sur les réflexions à mener autour du projet d'établissement

Supports de formation « ANIMER LES RÉFLEXIONS AUTOUR DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Organiser et animer les séances de travail autour du projet d'établissement dans le respect des recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM/HAS.
- Amener les équipes à projeter des pratiques et organisations nouvelles.

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 9 décembre 2019
au 11 décembre 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Mise en situation
À partir de situations
proposées par les
participants



Réflexion
Envisager ses points
d'améliorations



Support de formation
LES FICHES REPÈRES
« SAVOIR, SAVOIR-FAIRE,
SAVOIR-ÊTRE ET
SAVOIR-DIRE DE
L'ENTRETIEN ANNUEL »

L'ENTRETIEN ANNUEL : ACTE DE MANAGEMENT UNIQUE, INDIVIDUALISÉ ET PRIVILÉGIÉ

2 heures pour amortir les 1598 heures restantes, l'occasion pour le manager de donner du sens à l'action de ses collaborateurs et de répondre aux 9 attentes principales de ses personnels en termes de management.

Cette formation permettra aux participants de relever les enjeux managériaux de l'entretien annuel.

Thèmes

- Entretien annuel, entretien professionnel: de quoi parle t'on ?
- Les enjeux de l'entretien annuel pour le manager et le collaborateur
- La préparation de l'entretien par le manager et le collaborateur
- Entretien annuel et fiches de poste
- Le contenu de l'entretien annuel: les bénéfices à en tirer, le support d'entretien, les documents de référence, la procédure interne, les suites de l'entretien
- Mener l'entretien: l'accueil, le salarié fait son bilan, le manager évalue les résultats du salarié, le salarié exprime ses souhaits, la négociation de nouveaux objectifs, le plan d'actions, synthétiser et conclure
- Le savoir-agir en face-à-face: Mise en situation, Gestion des situations difficiles, Mise au point de vigilance à plus long terme
- La traçabilité de l'entretien
- Le suivi de l'entretien annuel pendant l'année

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Savoir mettre en place les conditions pour mener un entretien annuel projectif et en faire un acte de management de proximité essentiel et apprécié, source de progrès pour le collaborateur.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 18 nov 2019

au 14 nov 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

REVISITER SES MÉTHODES ET OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE POUR UNE ÉQUIPE MIEUX INFORMÉE

La communication interne s'est complexifiée. Elle est souvent source d'insatisfaction de la part des personnels.

Cette formation permettra aux participants d'évaluer la qualité de leur système de communication et d'envisager, le cas échéant, les axes à améliorer.

Thèmes

- La communication interne au service de la stratégie d'établissement et du management
- Principes de la communication interne à connaître
- Les attentes, goûts et besoins des personnels en termes de communication interne
- Les principes de la communication ascendante, descendante et transversale
- Les moyens de communication à disposition de l'encadrement : communication verbale, non verbale, écrite, virtuelle, formelle, non formelle, la présence...
- Le processus de réunion
- La nature des informations à transmettre, à remonter
- Faire le point sur les difficultés rencontrées en termes de communication interne
- Analyse des outils internes existants : doublons; outils utilisés ou non; raisons connues ou non; efficaces ou non
- Construire un plan de communication interne
- Définir les axes de développement de sa stratégie et sa politique de communication, choisir des dispositifs, des outils, des actions et des supports à mettre en œuvre.
- Transformer les choix en projet de communication
- Les indicateurs de l'efficacité de sa communication interne

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**



Mise en situation
Exercices pratiques
de communication
interne



Réalisation
Réalisation de son
plan de
communication

Supports de formation
LA BOITE À OUTIL
« COMMUNICATION
INTERNE DU MANAGER »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Valider, rénover son approche et ses outils de communication interne par l'interrogation de la qualité, l'efficacité, l'impact de sa communication interne actuelle.

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTER Paris

600 €

du 14 mars 2019
au 15 mars 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

INTÉGRER SÉRAFIN-PH DANS SON PROCESSUS DE PROJET PERSONNALISÉ

Le projet SÉRAFIN-PH lancé en 2015 proposera à terme un référentiel tarifaire, pour doter les établissements et services médico-sociaux de l'allocation de ressources.

Cette réforme de financement impactera directement les établissements et les oblige à repenser et mettre en place de nouvelles modalités dans le processus d'élaboration et de suivi du projet personnalisé.

D'ores et déjà, les ARS invitent à intégrer la nomenclature SÉRAFIN-PH dans leur processus de projet personnalisé.

Cette formation permettra aux participants de connaître les méthodes et outils pour intégrer SÉRAFIN-PH dans le processus opérationnel du projet personnalisé de leur structure.

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réalisation

Chaque participant envisage ses moyens de mise en œuvre de la formation dans sa structure



Supports de formation
« INTÉGRER SÉRAFIN-PH DANS
LE PROCESSUS DE PROJET
PERSONNALISÉ »

Thèmes

- Les enjeux et la finalité de SÉRAFIN-PH
- SÉRAFIN-PH et cadre méthodologique d'élaboration du projet personnalisé
- SÉRAFIN-PH et co-construction du projet avec l'utilisateur
- SÉRAFIN-PH et mise en œuvre de la coordination des équipes autour du projet personnalisé
- SÉRAFIN PH et effectivité des actions mises en place
- SÉRAFIN PH et co-évaluation du projet personnalisé
- SÉRAFIN-PH et partenaires
- SÉRAFIN-PH et la nécessaire traçabilité des actions conduites pour le financement de l'établissement
- SÉRAFIN-PH et le programme de prestations proposé par l'établissement
- Les outils à mettre en œuvre
- L'accompagnement des professionnels dans la mise en œuvre

Le formateur remettra à chaque participant des outils pour favoriser la mise en œuvre dans l'établissement.

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Comprendre les finalités et les enjeux de la démarche SÉRAFIN-PH.
- Intégrer SÉRAFIN-PH dans sa procédure d'élaboration du projet personnalisé.
- Développer ses méthodes et se doter d'outils pour soutenir les équipes pour l'intégration de SÉRAFIN-PH dans leurs pratiques.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ORGANISER SON PLAN DE DÉVELOPPEMENT PARTENARIAL

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTER Paris

600 €

du 11 mars 2019
au 12 mars 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

L'actualité du secteur renforce les établissements à s'ouvrir à et sur leur territoire et à envisager une politique de partenariat et de travail en réseau.

Cette démarche mérite d'être pensée comme un véritable plan de développement au même titre que d'autres thématiques liées à l'accompagnement.

Cette formation permettra aux participants de réfléchir aux moyens et outils pour anticiper leur plan de développement partenarial et mieux travailler en réseau.

Thèmes

- Les enjeux du plan de développement partenarial
- Ouvrir son établissement et sur son territoire ; un double mouvement
- Les partenaires : qui, pour quels gains, quelles limites et comment s'organiser ?

Les partenariats

- Différences entre partenariats et réseaux
- Les différents types de partenariats et de partenaires
- Conventionner ou pas, les contenus d'une convention

Définir le plan de développement partenarial

- Cartographier les partenaires à partir des ressources disponibles et des besoins de la structure
- Organiser la recherche de partenaires pour une démarche pro-active élargie à tout type de partenaires
- Organiser les délégations de recherche et de suivi des partenaires
- Les propositions du secteur social et médico-social vis à vis de son partenaire
- Cinq principes de base à l'action partenariale
- Penser les conditions de coordination
- Les précautions à prendre vis à vis des partenaires intervenants dans l'accompagnement des usagers
- Évaluer le partenariat

• **Personnes concernées**
• CADRES DIRIGEANTS ET
• CADRES OPERATIONNELS
• COORDINATEUR DE PARCOURS

• **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



Réflexion

Envisager les améliorations à apporter à la politique de partenariat et de travail en réseau

• **Supports de formation**
• « PLAN DE DEVELOPPEMENT PARTENARIAL »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Enrichir le travail avec les partenaires pour une meilleure qualité de prestations de services rendue à l'utilisateur.
- Enrichir son réseau de partenaires, l'organiser et le gérer de manière efficace et efficiente.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 17 juin 2019
au 19 juin 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Chaque participant envisage les actions à mettre en œuvre pour manager la dynamique d'amélioration de la qualité dans le quotidien des équipes



Support de formation
MANAGER PAR LA QUALITÉ :
NOUVELLE FONCTION DE
L'ENCADREMENT

MANAGER PAR LA QUALITÉ

Outre les 2 obligations légales, l'évaluation interne et externe, qui marquent la qualité, la démarche continue d'amélioration de la qualité ne peut faire l'économie du relais de l'encadrement. Cette démarche continue est également une opportunité de déployer un nouveau moyen pour manager; on parle alors du management par la qualité.

Une bonne compréhension de cette dynamique et une maîtrise de ses différents outils de management de et par la qualité est un incontournable pour tous les personnels d'encadrement.

Thèmes

- Comprendre les tenants et les aboutissants des évaluations internes, externes et leur lien dans la mise en œuvre du projet d'établissement
- Créer une culture de la qualité : enjeux, méthodes et outils
- Le niveau d'exigences pour les prochaines années
- Faire vivre la démarche entre 2 évaluations : enjeux légaux et managériaux
- Le relais de l'encadrement, au groupe qualité ou référent qualité
- Le lien entre les actions de management et le référentiel qualité
- Relayer la qualité auprès des équipes et inscrire l'action des professionnels dans la qualité
- Les 8 principes du management par la qualité
- Le droit des personnes et l'individualisation de l'accompagnement : garantir l'effectivité, la qualité et la traçabilité
- Mener des actions, des projets conformes aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- La culture de la gestion des risques auprès des équipes
- Intégrer les écrits de la qualité dans la pratique de ses équipes et amener les équipes à interroger la qualité de leurs pratiques
- Les diverses occasions de communiquer ou de travailler la qualité
- Des techniques qualité au service de l'encadrement : arbre des causes, le diagramme des causes et effets à travailler avec les équipes

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Intégrer le management par qualité dans sa fonction actuelle d'encadrement.
- Maîtriser la démarche qualité pour manager par la qualité.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DÉVELOPPER LA CULTURE DE LA BIEN-TRAITANCE

La bientraitance nécessite de créer une culture institutionnelle commune et partagée pour laquelle l'encadrement est le socle et le maillon indispensable.

Cette formation permettra aux participants de connaître le cadre et les moyens d'actions pour le développement d'une culture de la bientraitance, garante de la qualité d'accompagnement au quotidien.

Thèmes

- Les obligations de l'établissement dans le développement d'une culture de la bientraitance
- Pourquoi développer une culture de la bientraitance
- Retombées institutionnelles d'une culture de la bientraitance
- Poser une définition commune de la bientraitance
- Les repères sur lesquels repose le concept de la bientraitance
- Bientraitance et maltraitance en creux (ou négligence passive)

Les moyens de développer la culture de la bientraitance :

Affirmer ses engagements institutionnels

Penser son plan de développement de la culture de la bientraitance pour dépasser l'intention

Les différents leviers managériaux pour développer cette culture

Les savoirs indispensables à passer aux équipes pour développer la réflexion collective et individuelle sur la bientraitance

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTER Paris

600 €

du 3 juin 2019

au 4 juin 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées

CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Chaque participant élabore son plan de développement de la culture de la bientraitance dans le contexte de son établissement

Supports de formation

« PLAN DE DEVELOPPEMENT
DE LA CULTURE DE LA BIEN-
TRAITANCE »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Définir ses moyens d'action et leviers managériaux dans le développement de la culture de la bientraitance auprès de l'ensemble des professionnels.

www.axaide.pro

Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42

Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 2 octobre 2019
au 4 octobre 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS ET
CADRES OPERATIONNELS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Mise en situation
Cas pratiques et études
de cas



Support de formation
« PRATIQUE DE LA SANCTION
EN CAS DE MALTRAITANCE
SOUÇONNÉE OU AVÉRÉE »

PRATIQUE DE LA SANCTION EN CAS DE MALTRAITANCE SOUÇONNÉE OU AVÉRÉE

Nombre de textes de références rappellent la responsabilité de l'encadrement en cas de maltraitance soupçonnée ou avérée de la part d'un personnel.

Cette formation permettra à l'encadrement de connaître l'ensemble des possibilités méthodologiques et techniques de traitement adapté à la gravité des faits pour mieux appréhender leur gestion systématique, pierre angulaire de l'engagement institutionnel en matière de prévention du risque de maltraitance.

Thèmes

Le concept de maltraitance et sa définition juridique

- Les nouvelles obligations de la loi ASV de 2015 et de l'arrêté de 2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médico-sociales
- Connaître les modalités de traitement des suites données par la justice
- Les circonstances atténuantes et aggravantes
- Les difficultés de l'encadrement face au caractère multiforme de la maltraitance
- Droits et devoirs, possibilités d'action de l'encadrement
- Méthode pour apprécier la réalité de la situation et qualifier l'acte
- Déclaration directe de la victime, Suspicion d'un professionnel ou maltraitance avérée
- Méthodes et techniques des différentes procédures de signalement
- Les échelles de sanction adaptées à la gravité des faits et leur gestion méthodologiques et techniques
- Les sanctions pénales prévues dans le cas particulier des personnes vulnérables en fonction de la nature des faits
- Les mesures de protection du personnel signalant un soupçon ou un fait
- Les entretiens, les avertissements, les blâmes, les mises à pied, les différents licenciements, les mesures d'éloignement
- Techniques d'accompagnement d'un personnel en difficulté
- Sanctions et conditions d'application

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Connaître les différentes méthodes et techniques de gestion d'un soupçon ou d'un cas de maltraitance afin d'adapter le traitement systématique à la gravité des faits.
- Assurer ses responsabilités d'encadrement par une meilleure connaissance et anticipation des dispositifs de réponse.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MANAGER LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE RISQUE DE MALTRAITANCE

L'ANESM/HAS rappelle les responsabilités de la direction et de l'encadrement dans la prévention et la gestion du risque de maltraitance ainsi que l'engagement de l'institution à former son personnel d'encadrement.

Cette formation permettra aux personnels d'encadrement de répondre concrètement à ces obligations.

Thèmes

- Le contexte législatif des obligations de l'établissement en matière de prévention et de gestion du risque de maltraitance
- Le contexte législatif de la maltraitance

Les contenus du plan de lutte contre la maltraitance :

- Cartographier les facteurs de risques à repérer liés à la personne accueillie, l'environnement, ...
- Les différentes actions dévolues à l'encadrement auprès de tous les acteurs : informer et former, prévenir, repérer, signaler
- Un différents traitements adaptés à la gravité des faits à anticiper
- Les différents protocoles de prévention, d'alerte et de signalement
- Concevoir son plan, le tracer et le communiquer
- Les divers outils de la prévention

La gestion du plan de lutte contre la maltraitance :

- Mettre en place une organisation et des pratiques d'encadrement et de management conformes aux objectifs de prévention de la maltraitance
- Levers les freins, l'omerta concernant la maltraitance auprès des différents acteurs
- La communication du plan auprès de tous les acteurs
- Accompagner les situations de maltraitance avérée auprès de tous les acteurs
- Gérer l'après-fait de maltraitance avec les équipes

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 11 sept 2019

au 13 sept 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

• **Personnes concernées**
• CADRES DIRIGEANTS ET
• CADRES OPERATIONNELS

• **Méthode utilisée**
• pour la validation
• des acquis



Réalisation

Rédiger son plan
de lutte contre la
maltraitance

• **Supports de formation**
• LES FICHES ACTIONS
• « LUTTE CONTRE
• LE RISQUE DE
• MALTRAITANCE »

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Maîtriser les contenus du plan de prévention et de gestion du risque de maltraitance.
- Remplir ses obligations d'encadrement du risque de maltraitance prévu dans les textes de référence.
- Lever l'omerta sur la maltraitance.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 5 juin 2019
au 7 juin 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

RÔLE DE L'ENCADREMENT DANS LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Alors qu'il est reconnu que le secteur social et médico-social est particulièrement sujet à être exposé aux risques psychosociaux. La formation des acteurs de la prévention à cette problématique est un facteur clé pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions préventifs pertinents et innovants.

Cette formation permettra aux participants d'intégrer la prévention des risques psychosociaux dans leur management.

Personnes concernées

CHEFS DE SERVICE,
ENCADREMENT
INTERMÉDIAIRE
DIRECTION

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Chaque participant réfléchit aux actions à mettre en œuvre pour améliorer ses pratiques et organisations dans une perspective de prévention des risques de RPS



Support de formation
MANUEL « LE RÔLE DE
L'ENCADREMENT DANS LA
PRÉVENTION DES RPS »

Thèmes

- Les obligations légales de l'encadrement en terme de prévention des risques psychosociaux
- Burn-out, bore-out, et brown-out : des phénomènes définis
- Phénomène et conséquences des risques psychosociaux dans le secteur social et médico-social
- Identifier les contraintes issues de l'ensemble de l'environnement professionnel, de l'organisation du travail, de charge de travail, d'affectation des moyens, des délais, de marge de manœuvre, de parcellisation des tâches et des relations, injonctions paradoxales, relations interpersonnelles, des attitudes managériales générant des facteurs de risques en situation de travail susceptibles de générer des RPS
- Croiser les difficultés rencontrées par les professionnels avec leurs besoins en management
- Connaître les leviers d'amélioration du bien-être et de l'efficacité au travail
- Identifier les besoins et attentes des collaborateurs
- Traduire ces leviers en savoir-faire et savoir être
- Le rôle du cadre dans les différents niveaux de prévention
- Détecter les personnes en difficulté et organiser les moyens pour les accompagner
- Coordonner son action en impliquant les différents acteurs en charge de la prévention (équipe de direction, équipes RH, CHSCT, équipe santé au travail, préventeurs)
- Prévenir les risques psychosociaux dans la conduite du changement

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Mettre en place les évolutions nécessaires dans son management pour actionner les leviers de la prévention des risques psychosociaux.
- Partir du retour d'expériences des participants et créer une communauté de managers formés et sensibilisés aux risques psychosociaux.

- Les techniques de management préventives des risques psychosociaux
- Des techniques qualité au service de l'encadrement : arbre des causes, le diagramme des causes et effets



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

CRÉER DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 24 juin 2019

au 26 juin 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Absentéisme, turn-over, fatigue professionnelle, mauvaises performances et ambiances de travail délétères, manque d'engagement ... les conséquences de l'insatisfaction au travail sont nombreuses. Elles touchent l'individu, le collectif d'équipe et se répercutent inmanquablement sur la qualité d'accompagnement des usagers.

Comment créer de la satisfaction au travail ? Tel est l'enjeu actuel du cadre.

Cette formation permettra aux participants d'envisager les leviers sources d'une meilleure satisfaction au travail de leurs équipes.

Thèmes

- Définition de la satisfaction au travail et ses limites
- Identifier les besoins et attentes des collaborateurs
- Les facteurs qui concourent au sentiment de satisfaction au travail
- Les facteurs qui concourent au sentiment d'insatisfaction au travail
- Les différentes théories de la satisfaction au travail
- La satisfaction individuelle, la satisfaction collective
- Le lien entre satisfaction, motivation, performance au travail et cohésion d'équipe
- Le lien entre besoins en management exprimés par les personnels et satisfaction au travail
- L'analyse des besoins de chaque individu de son équipe
- Le management participatif : conditions de réussite et limites
- Les leviers pour créer du plaisir au travail : confort, organisation, variété, reconnaissance et valorisation, redonner du sens, communiquer, partager, agir, contribuer, responsabiliser, incarner, déléguer, entretenir, poser l'autorité ...
- Traduire ces leviers en savoir-faire et savoir être
- Les indicateurs du tableau de bord de la satisfaction au travail et celui de sa capacité à créer de la satisfaction au travail

• **Personnes concernées**
• ÉQUIPE
• D'ENCADREMENT

• **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



Réflexion
individuelle sur
les actions à
mettre
en œuvre pour
améliorer ses
pratiques

• **Support de formation :**
• «LA SATISFACTION
• AU TRAVAIL»

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Connaître et actionner les leviers qui concourent au sentiment de satisfaction au travail.
- Favoriser le sentiment individuel de satisfaction au travail pour une meilleure satisfaction d'équipe.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

880 €

du 1 juillet 2019
au 3 juillet 2019

Formation garantie à partir
de 5 personnes

Personnes concernées
CADRES DIRIGEANTS

**Méthode utilisée
pour la validation
des acquis**

Réflexion

Les participants
envisagent les actions à
mettre en oeuvre pour
mieux affirmer leur
posture managériale



Support de formation
LE MANUEL DE LA
« POSTURE MANAGÉRIALE »

AFFIRMER SA POSTURE MANAGÉRIALE

A la position de manager ne se résume pas au statut déterminé par un titre, elle est également définie par le manager lui-même pour instaurer des relations de travail claires avec ses collaborateurs. La posture managériale est la résultante, la manifestation objective d'une démarche et d'un engagement authentique. Pour remplir ses missions et atteindre ses buts, le manager a besoin d'adopter la posture managériale qui convient. Les collaborateurs sont en retour sensibles à la qualité d'encadrement légitimée et reconnue.

Cette formation permettra à chaque participant de faire le point sur sa posture managériale.

Thèmes

- La posture managériale : De quoi parle-t-on ? Quelle utilité ?
- Les fondements de la légitimité managériale
- Prendre du recul sur son management
- Assumer ses responsabilités en leader
- Se positionner en tant que manager auprès de ses collaborateurs
- Exercer son autorité de manager
- Incarner ses valeurs de manager
- Combiner responsabilités individuelles, exemplarité, cohésions collectives, éthique, respect de l'autre, affirmation de soi et cohérence entre le discours et les actes
- Faciliter l'adhésion et l'implication de son équipe
- Trouver le juste équilibre entre autonomie et autorité
- Trouver la juste distance et la distance juste avec ses collaborateurs
- Trouver sa légitimité dans son contexte
- S'affirmer dans les situations délicates
- Se positionner avec assertivité
- Communiquer ouvertement pour des échanges constructifs
- Oser et savoir passer ses messages

- Sécuriser ses collaborateurs
- Être plus serein face aux situations délicates et conflictuelles ?

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Interroger et affirmer sa posture managériale pour un pilotage des équipes reconnu, légitimé et efficace.
- Identifier les points forts et les points à améliorer dans sa posture managériale.



136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ANALYSE DE LA PRATIQUE POUR LES CADRES

Alors que beaucoup de salariés profitent de séances d'analyse de la pratique, qu'en est-il de l'encadrement ?

AX'AIDE organise un cycle de séances d'analyses de la pratique destiné :

AUX CADRES DIRIGEANTS

31 janvier 2019

9 mai 2019

5 septembre 2019

12 décembre 2019

← Co-animée par un consultant spécialiste du management et un psychosociologue spécialiste des organisations



AUX CADRES OPÉRATIONNELS

1 février 2019

10 mai 2019

6 septembre 2019

13 décembre 2019

DURÉE
4 JOURS

INTER Paris
Tarif spécial
2050 €

Formation garantie à partir de 5 personnes

• **Personnes concernées**
• CADRES DIRIGEANTS ET
• CADRES OPERATIONNELS

• **Méthode utilisée pour la validation des acquis**



Réflexion individuelle sur les actions à mettre en œuvre pour améliorer ses pratiques

• **Support de formation :**
• «LA SATISFACTION AU TRAVAIL»

Cette méthode de formation et de perfectionnement permettra aux participants de mutualiser et développer leurs savoirs, savoir-faire et savoir être dans une prise de recul indispensable à tout manager.

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- Proposer un espace de mise en mot du vécu professionnel en lien au management.
- Mutualiser et développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être du management
- Réinterroger ses pratiques managériales.

www.axaide.pro
Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE
8 JOURS

DU 20 AU 27 SEPTEMBRE 2019

2 800€

AU DÉPART DE PARIS

Tarif tout compris

voyage, hébergement,
repas, assurance rapatriement,
transferts aéroport et transports

Visites et conférences
Visites libres le week-end

**Clôture des réservations
le 30 avril 2019**

Personnes concernées

TOUS PROFESSIONNELS DU
SECTEUR, ÉQUIPE
PLURIDISCIPLINAIRE,
DIRECTIONS ET DIRECTIONS
GÉNÉRALES,
ADMINISTRATEURS ET
PRÉSIDENT
D'ORGANISME
GESTIONNAIRE

Le Québec un État fédéré dont la capitale est la ville de Québec. Sa langue officielle est le français.

Situé dans la partie est du Canada, entre l'Ontario et les provinces de l'Atlantique, le Québec partage sa frontière sud avec les États-Unis et est traversé par le fleuve Saint-Laurent qui relie les Grands Lacs à l'océan Atlantique. Le Québec est la plus grande province canadienne.

Le Québec compte une population de plus de 8 400 000 habitants.



L'été indien. La période des couleurs marque une magnifique saison dans l'Est du Canada quand la forêt boréale du Québec notamment se colore de teintes orangées...

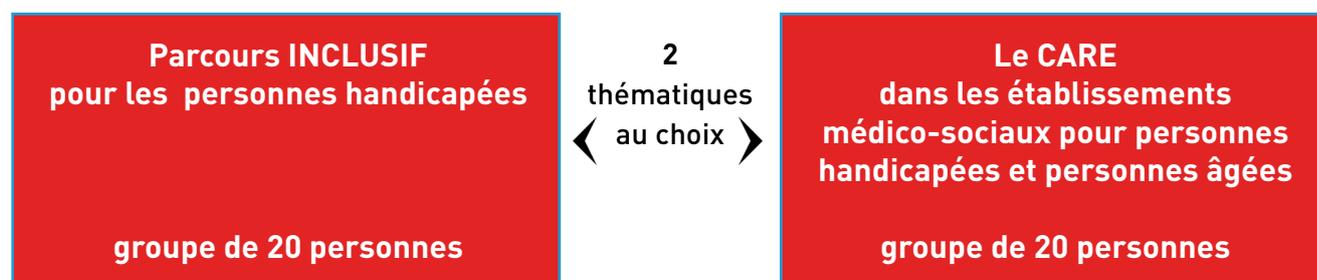
A partir du 15 septembre et pour une période en moyenne d'un mois, le Québec, mais aussi les provinces atlantiques observent un redoux des températures.



VOYAGE D'ÉTUDE AU CANADA (QUEBEC)

du 20 sept 2019
au 27 sept 2019

En 2019 AX'AIDE organise un voyage d'étude au Québec du vendredi 20 septembre au vendredi 27 septembre 2019 :



Pendant 5 jours, les participants seront amenés à rencontrer des acteurs en lien avec la thématique de leur voyage d'étude au travers de conférences, de visites d'établissements et de rencontres avec des acteurs de l'accompagnement.

L'objectif de ce voyage est de prendre de la distance, se ressourcer, s'enrichir en découvrant et se laissant surprendre par un modèle canadien reconnu pour son approche positive de la personne, ses pratiques et ses outils innovants.

Ce voyage est accessible à tous professionnels du secteur, aux Directeurs et Directions Générales, aux administrateurs et Président d'Organisme Gestionnaire.



NOS FORMATIONS À DESTINATION DES PERSONNES ACCUEILLIES

Méthodes et Outils pédagogiques

L'objectif n'est pas de multiplier les thèmes abordés mais d'inscrire le programme de formation dans une réelle démarche d'apprentissage « mieux vaut moins, mais mieux » .

La pédagogie est adaptée à chaque public. Elle utilise des techniques d'animation séquencées, variées et ludiques.

Elle vise à être plus efficace par l'utilisation des trois canaux d'apprentissage simultanément: visuel, auditif et kinesthésique.

Le formateur

Le formateur est toujours un professionnel d'expérience des publics formés.

Il est en mesure de s'adapter aux personnalités et capacités d'apprentissage de chacun des participants, à leur rythme grâce à la souplesse acquise par les différentes méthodes et outils qu'il possède pour aborder une même thématique.

Validation des acquis de formation

Chaque participant recevra une attestation des acquis de formation rappelant les objectifs de la formation et la manière dont les acquis ont été validés par le formateur.

À titre d'exemples, quelques thèmes abordés :

- La bientraitance
- La citoyenneté
- Accueillir un nouvel usager
- Participer à son projet personnalisé
- Vie affective et sexuelle
- Droits et devoirs des usagers
- Prévention et gestion du risque de maltraitance
- Prévention routière
- Les bonnes relations entre usagers
- Gérer un conflit
- Être président ou représentant au CVS

EN ESAT,EA et ImPro :

- Hygiène au travail
- Relations de travail avec ses collègues
- Prévention des risques au travail
- Gestes et postures
- Mieux communiquer avec les autres dans le travail
- Les relations de travail entre collègues
- Comprendre le fonctionnement de l'ESAT

Les programmes sont conçus en collaboration avec vous, compte-tenu de vos besoins spécifiques et du profil des publics à former.

Nous contacter :

01 76 50 42 42

www.axaide.pro - Mail : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

AX'AIDE

Mutualisez vos intras



Formez un groupe de 12 participants à
plusieurs établissements

L'achat en **Partenariat***

100 jours
de formation

-20%

75 jours
de formation

-15%

50 jours
de formation

-10%

25 jours
de formation

-5%

*Valable sur tout le catalogue, hors frais de déplacement et CANADA

Contactez nous au

01 76 50 42 42

ou sur

contact@axaide.pro

TARIF en €uros (TTC)

Tarif INTRA

	1 journée INTRA	1 journée INTRA +
12 participants max.	1080	1180
Déplacement	Tarif fiscal 2018 6 CV : km x 0,568 € Péage: référence « Mappy »	
Hébergement/Restauration	Forfait de 120 € par jour	

Tarif INTRA DOM (Départements d'Outre Mer).

	1 journée INTRA	1 journée INTRA +
12 participants max.	1180	1280
Déplacement	Base Billet Avion A/R	
Hébergement/Restauration	Forfait de 200 € par jour	

INTRA + inclut relecture et corrections du fond et de la forme des rapports, projets d'établissement de plus de 30 pages.



Site Internet :
www.axaide.pro



Anthony RABENJAMINA
Assistant de direction
vous accueille par téléphone

136 rue Pelleport- 75020 PARIS
Tel : 01.76.50.42.42 - Fax : 0826 99 86 46



136 Rue Pelleport
75020 PARIS

Tel : 01.76.50.42.42
Fax : 0826 99 86 46