AX'AIDE

LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE AU CENTRE DE LA FORMATION

EN DIRECTION DE LA BIENTRAITANCE



FORMATIONS 2021-2022

Secteur social et médico-social

- Enfants - Adultes - Personnes âgées -

SOMMAIRE

INTER > INTER à Paris

Formation Diplomante > Formation Diplomante

1. LES INDISPENSABLES À L'ACCOMPAGNEMENT..... p.11

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

Outils et méthodes		DURÉE (JR)	PAGE
Méthodes et outils d'un projet personnalisé	INTER	3	p.13
Intégrer la logique SERAPHIN-PH dans ses pratiques de projet personnalisé	INTER	2	p.14
Animation et structuration à la réunion de synthèse de projet personnalisée		3	p.16
Accompagner les parcours de transition		3	p.15
Rôle et missions du coordinateur de projet et de parcours	INTER	5	p.17
Harmonisation et coordination des pratiques pluridisciplinaires		3	p.19
Utiliser l'approche systémique dans le travail avec les familles		3	p.33
L'intervention à domicile : des missions et des techniques spécifiques		3	p.34
Le dossier des personnes accueillies : Bonnes pratiques et organisations		3	p.42
Méthode pour mener la réflexion éthique		3	p.45
Charte des droits et des libertés de la personne accueillie : Un référentiel éthique incourtounable		2	p.46
Place de la personne accueillie			
Développer les potentialités de la personne accompagnée par la valorisation du rôle social		2	p.22
Développer la citoyenneté		3	p.23
Accompagner la personne dans son droit à une vie affective et sexuelle		3	p.25
Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées		2	p.40
Développer la participation des personnes accueillies		2	p.41
Personne majeure protégée : un accompagnement dans le respect de ses droits		2	p.32
Violences verbales et physiques : comprendre, prévenir et gérer	INTER	3	p.35
Publics spécifiques			
Personnaliser son accompagnement en fonction de la nature du handicap intellectuel		3	p.26
Savoir-faire et savoir-être face au handicap psychique		3	p.27
L'adolescent : un accompagnement spécifique		3	p.28
Des parents partenaires pour une meilleure qualité d'accompagnement		3	p.31
Le tryptique famille-enfant-professionnel en protection de l'enfance		3	p.29
Base de management pour les moniteurs d'ESAT		3	p.24
Intégrer la personne handicapée en EHPAD, SSIAD ou SPASAD		3	p.38
Accompagner la personne handicapée vieillissante		3	p.37
Accompagner la fin de vie d'une personne accueillie et ses proches		3	p.39
Comprendre le viellissement par la simulation		3	p.36
Savoir, savoir être et savoir faire			
Accompagner dès l'entretien d'admission		2	p.12
L'observation : outil indispensable du professionnel		3	p.18
Accompagner l'autonomie		3	p.20
Juste distance professionnelle : les bases incontournables à ré-interroger régulièrement		3	p.21
Gérer les relations difficiles avec les familles		3	p.30
Bonnes pratiques de transmissions écrites et orales		3	p.43
Bonnes pratiques de la sanction		3	p.44
S'approprier les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles		3	p.47
Les responsabilités juridiques et pénales du travailleur social		3	p.48
Relation et communication bientraitante / communication non violente	INTER	2	p.49
Des non-dits professionnels au conflit d'équipe		3	p.50
La posture du travailleur social		2	p.51
De 2002 à Séraphin-PH		2	p.52

2. LA CULTURE DE LA BIENTRAITANCE ET LA PRÉVENTION DU RISQUE DE MALTRAITANCE p.53

Bientraitance : un droit de la personne accompagnée
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

	DURÉE (JR)	PAGE
Le Label Etablissement Bien Taitant®		p.56
Mise en route vers le label Etablissement Bien Traitant®	3 (2+1)	p.57
Référent Bientraitance/Prévention maltraitance	5	p.58
Manager Bientraitance/Prévention maltraitance	6 (3+3)	p.59
Prévenir le risque de maltraitance par la formation action	3	p.60
Développer la culture de la Bientraitance par la formation action	3	p.61
Séminaire « La Bientraitance dans l'accompagnement au quotidien »	1	p.62
Les outils de la création d'un comité éthique / Bientraitance / Prévention maltraitance	3	p.63

3. UNE COMMUNICATION ADAPTÉE p.64

Trouble de la parole, handicaps de communication, de lecture, intellectuel...
Enfants, adultes, primo-accédants, personnes âgées...
Comment compenser le handicap de communication ?

Former un(des) référent(s) en communication pictographié	7 (3+2+2)	p.65
Présentation des formations en 3 jours sur les pictogrammes	3	p.66
Recueillir les attentes et besoins de la personne grâce aux pictogrammes	3	p.67
Un projet personnalisé simple, visuel, pictographié	3	p.67
Les outils de la loi 2002 en pictogrammes un CVS adapté par les pictogrammes	3	p.68
Accompagner à la santé par les pictogrammes des outils pédagogiques, ludiques en pictogrammes pour les apprentissages sociaux	3	p.69
Informer les personnes des risques de maltraitance par les pictogrammes fiches de postes, Prévention de risques liés au poste de travail, référentiels métier en pictogrammes	3	p.70

4. PROJETS D'ETABLISSEMENT ET INSTITUTIONNEL. p.71

Appels à projet, projet d'établissement, projet associatif, du pôle ou de siège, organisation... Notre équipe de consultants accompagne vos projets quels qu'ils soient.

Appel à projet, projet innovant ... pensé, argumenté et rédigé	3 à 10	p.72
Votre projet d'établissement ou institutionnel, vos livret d'accueil en format vidéo	sur mesure	p.74
Vos outils de la loi 2002 en pictogrammes	sur mesure	p.75
Votre projet d'établissement clé en main	5 à 10	p.73
Penser le projet du siège	5 à 10	p.76
Le projet de l'organisme gestionnaire clé en main	5 à 10	p.77
Organiser sa dynamique partenariale	2	p.78
Direction : rompre avec le sentiment de solitude	3	p.79
Penser l'après cantou	3	p.80
Accompagnement thérapeutique non médicamenteux	3	p.81
Organisation des soins	5	p.82
Mettre en place un programme d'éducation à la vie affective et sexuelle	7 (5+2)	p.83

5. STRATEGIE p.84

Les évolutions du secteur social et médico-social ont un impact fort sur la gouvernance et les fonctions de direction et de l'encadrement intermédiaire.

	DURÉE (JR)	PAGE
Notre activité de conseil	sur mesure	p.85
Accompagner le facteur humain dans sa stratégie de changement	5 (3+2)	p.86
Passer d'une logique de places à une logique de parcours	3	p.87
Intégrer SERAPHIN-PH dans son établissement	2	p.88
Passer à la logique de prestations de services	2	p.89
Penser sa stratégie managériale	3	p.90
Votre projet de plateforme clé en main	5 à 10	p.91
Pour une fusion réussie : accompagner les professionnels	3	p.92
Réorganiser les délégations dans le contexte actuel	3	p.93
Valoriser votre image graphique	sur mesure	p.94
Élaborer son tableau de bord de suivi de l'activité	2	p.95

6. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL p.96

Outre l'obligation d'un employeur, les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail sont des sujets incotournables dans le secteur social et médico-social tant leur lien est évident avec la bientraitance et la prévention des maltraitances.

Former un référent en analyse de la pratique	9 (5+4)	p.97
Mettre en place une démarche de Prévention des Risques PsychoSociaux	3	p.98
Diagnostic, analyse et plan d'actions en Prévention des Risques PsychoSociaux	5 à 10	p.99
Mettre en place une démarche de Qualité de Vie au Travail	3	p.100
Les leviers de la Qualité de Vie au Travail	3	p.101
Supervision d'équipe pour améliorer les performances	3	p.102
Analyse de la pratique pour les cadres	4	p.103

7. FORMATION EN MANAGEMENT SUR MESURE EN INTRA p.104

Une dynamique de formation continue pour entretenir, renforcer, actualiser ses compétences managériales.

Choisir parmis plus de 20 thématiques de management	2 à 15	p.105

8. EVALUATION INTERNE p.106

Il est désormais officiel que les évaluations externes seront publiques.
Préparons-nous à cette échéance dès l'évaluation interne.

Votre rapport d'évaluation interne clé en main	12 (5+7)	p.107
Préparer son évaluation externe	3	p.108
Former votre comité qualité	5	p.109
Réaliser ou revisiter son questionnaire de satisfaction	2	p.110
Entretenir la dynamique qualité	2	p.111
Organiser des évaluations croisées entre établissements	5	p.112
Manager par la qualité	3	p.113

9. EVALUATION EXTERNE p.114

Une équipe d'évaluateurs externes pluridisciplinaires expérimentés dans les secteurs du social et du médico-social.

NOS NOUVEAUTÉS PÉDAGOGIQUES

NOUVEAU

INTER > INTER à Paris

> Formation Diplomante

10. LE DEBRIEFING EN CLASSE VIRTUELLE FORMATION p.117

Un debriefing individuel ou collectif d'une journée, plusieurs mois après la formation en classe virtuelle pour cette modalité de formation est possible pour toutes nos formations.

	DURÉE (JR)	PAGE
Une journée complémentaire de debriefing sur la mise en oeuvre des acquis de formation, plusieurs mois après la formation.	1	p.117

11. E-LEARNING p.118

Cours, vidéos, quizz... en plusieurs séquences de formation autonome. Une progression à chacun son rythme et selon les disponibilités de chacun.

Fondements et valeurs du secteur social et médico-social	3	p.118

12. FORMATIONS PROFESSIONNALISANTES

Référent Bientraitance / Maltraitance	5	p.58
Manager Bientraitance / Maltraitance	6 (3+3)	p.59

13. LES MASTER CLASSES p.119

Une formation pour 20 à 30 participants, en INTRA ou en INTER, favorisant la dynamique institutionnelle.

Référent droit des usagers	3	p.119
Référent citoyenneté	3	p.119
Référent pouvoir d'agir	3	p.119
De 2002 à Séraphin-PH	3	p.119

14. AFEST : Action Formation En Situtation de Travail. p.120

AFEST La mise en place des AFEST requiert de nouvelles compétences et une ingénierie pour cadrer le parcours de formation.

Qu'est-ce que l'AFEST ?	-	p.120
Intégration de l'AFEST dans nos programmes de formation	sur mesure	p.121
Comprendre l'AFEST, ces méthodes et ses outils avant de se lancer	3	p.122
Formez vos accompagnateurs à l'AFEST	3	p.123
Co-construction de l'ingénierie de vos parcours d'AFEST	sur mesure	p.124
Mise à disposition d'un formateur AX'AIDE pour vos AFEST	sur mesure	p.125

15. VOYAGE D'ÉTUDE AU CANADA. p.126

Parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap	8	p.126
Le Care dans les ESMS pour les personnes en situation de handicap et personnnes âgées	8	p.126

Tarifs TARIFS. p.129

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 événement dans votre association ou établissement. Vous cherchez des intervenants experts, 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

Qualiopi processus certifié

Datadock

ogdpc organisme gestionnaire du développement professionnel continu



Anne Picard, Fondatrice d'AX'AIDE

AX'AIDE continue à développer son offre de formation et d'accompagnement des Etablissements et services Sociaux et Médico-Sociaux grâce à la fidélité et le soutien des structures qui nous ont fait confiance.

Toute mon équipe et moi- même vous en remercions.

La réforme de la formation professionnelle continue nous amène à organiser de plus en plus de formations INTRA mutualisées entre plusieurs établissements et à travailler à vos cotés pour concevoir vos plans de formation.

Cette année nous sommes fiers de vous annoncer notre partenariat avec Apave Certification pour la Labellisation du Label Etablissement Bien Traitant® et les formations de Référents et Managers Bientraitance / Prévention maltraitance.

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 sur-mesure, ajustées et pointues, sur des sujets correspondants aux problématiques, et au développement de compétences des équipes pluridisciplinaires.

La personne accueillie 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 accompagnée 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 chaque professionnel.

Nous sommes très attachés à la notion de respect, autant pour la personne accueillie 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 « pourvoyeur d'outils de développement de compétences ». Notre satisfaction professionnelle est de voir que nos stagiaires accompagnés développent de leurs compétences aquises par une mise en application dans les établissements. C'est pour cette raison que tous nos supports de formation sont des outils opérationnels, adaptables à l'organisation et au fonctionnement de 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.

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



L'approche de tous les consultants-formateurs AX'AIDE adapte et intègre les spécificités de l'apprentissage de l'adulte :

- 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

La réappropriation des acquis dans les pratiques professionnelles



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

AX'AIDE CONNECT



Un espace extranet pour toutes les formations du catalogue :

Toutes nos formations sont suivies d'un QUIZZ individuel à chaque participant
Tous les stagiaires peuvent accéder à des ressources complémentaires
Tous les stagiaires peuvent recontacter leur formateur après la formation

QCM en e-learning

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 :

- 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

Suivis Qualité



- Évaluation de la satisfaction des participants (évaluation à chaud)
- Évaluation de la mise en oeuvre des acquis de formationn 3 mois après la formation (évaluation à froid)
- Tableau de bord des évaluatuions envoyé au commanditaire de la formation

< REVENIR AU SOMMAIRE

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

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.

L'accompagnement humain de la personne au niveau éducatif, professionnel, social et soignant n'est pas exempt de techniques, méthodes et outils.
Les acquis de formation expériementés en formation favoriseront la mise en oeuvre dès le retour des participants sur leur établissement.

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

ACCOMPAGNER DÈS L' ENTRETIEN D'ADMISSION

L' entretien d'admission est un moment fondateur de la future relation des proches des personnes accompagnées avec l'établissement, l'encadrement et l'équipe des professionnels.
Penser son contenu et les éléments de communication qui entourent ce moment clé permettra de mieux travailler la co-élaboration à venir avec les équipes.

Personnes concernées

PROFESSIONNEL 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 abordés

- 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 recadrages éventuels en cours d'accompagnement
- Le vécu des familles : les résonances émotionnelles des proches
- Les outils de la loi 2002 à adapter dans leur fond, forme et modalités de communication
- Les droits et limites de la personne accueillie et de sa famille à exemplifier
- Les principes d'accompagnement et les valeurs institutionnelles à expliquer avec pédagogie
- Dès l'entretien d'admission prévenir les futurs mécontentements
- Comment aborder les points délicats ?
- Le recueil du consentement éclairé de la personne accueillie
- L'implication des proches dès l'entretien d'admission dans le projet personnalisé
- Clarification des obligations de chacun dans la rencontre personnnes accueillies / proches /professionnels
- Les indicateurs qualité du processus d'admission
- Et si nous parlons d'un projet d'intégration ! Ses modalités, ses contenus, son suivi

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris
890 €
du 17 mai 2021
au 19 mai 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

Nos outils d'aide à l'expression, à la rédaction, et notre méthode garantissent le développement des compétences en matière de qualité de rédaction, traçabilité et pertinence des accompagnements proposés dans les différentes étapes du projet personnalisé.
Notre méthode CoCoReCo aborde :
la Co-élaboration, la Co-action, la Réalité du projet dans le quotidien de la personne accueillie 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 abordés

• Le concept de projet personnalisé , d'attentes et de besoins
• Rôles et missions du référent « projet personnalisé »
• L'adhésion de la personne accueillie à toutes les étapes du projet :
selon la méthode CoCoReCo

Un outil fourni par le formateur à chaque étape
- Aide à la rédaction pour rédiger les bilans
- Recueil des éléments de vie de la personne accueillie
- L 'expression des attentes à favoriser
- L' évaluation des besoins de la personne
- Donner une réalité du projet dans le quotidien de la personne

Travailler la pertinence des projets proposés
- Savoir trouver des pistes d'innovation
- Savoir poser des objectifs, des indicateurs, des modalités de suivi et d'évaluation des projets personnalisés
- S'adapter à la dynamique et aux fonctionnements de la personne
- Organiser l'accompagnement pluridisciplinaire au service du projet

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

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 VISÉES

• 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

INTER Paris
610 €
du 1er avril 2021
au 2 avril 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

INTÉGRER LA LOGIQUE SÉRAFIN-PH DANS SES PRATIQUES DE 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 la personne accueillie.

Personnes concernées
RÉFÉRENTS ET COORDINATEURS DE PROJET PERSONNALISÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis
Réflexion
Chaque participant travaille 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 »

Thèmes abordés

- 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 de la personne accueillie 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 :

- Trame d'évaluation des besoins avec SÉRAFIN-PH fournue par le formateur
- Mise en situation d'une évaluation

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les enjeux de la nomenclature SÉRAFIN-PH pour l'intégrer dans les étapes du projet personnalisé, de l'élaboration au suivi et à la traçabilité de l'action conduite auprès de la personne accueillie.
- 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

ACCOMPAGNER LES PARCOURS DE TRANSITION

DURÉE
3 JOURS

Dans le parcours de la personne accueillie, les périodes de transition peuvent être vécue de façon particulièrement difficile si elles ne sont pas accompagnées.
Cette formation permettra de mieux savoir comment anticiper, élaborer et mettre en oeuvre ces périodes délicates

Thèmes abordés

- Définition de la transition dans un parcours
- Les transitions en début, pendant et en fin de parcours
- Identification des transitions de nos personnes accueillies
- Anticiper les besoins particuliers nécessaires aux transitions
- Les rituels de passage
- Programmer la transition
- Travailler la transition avec les proches
- Mettre en oeuvre la transition
- Les partenariats de la transition
- Évaluer l'éfficacité et la qualité de l'accompagnement de la transition

Personnes concernées

TOUT RÉFÉRENT PROJET PERSONNALISÉ, COORDINATEUR DE PROJET ET DE PARCOURS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Étude de cas
Chaque participant construira le plan de transition d'un usager de son choix au fur et à mesure de la formation

Support de formation

« LE MANUEL DU PARCOURS DE TRANSITION »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir élaborer et mettre en oeuvre le plan de transition dans le parcours d'une personne accueillie.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

ANIMATION ET STRUCTURATION DE LA RÉUNION DE PROJET PERSONNALISÉ

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.

Personnes concernées
TOUT RÉFÉRENT OU COORDINATEUR PROJET PERSONNALISÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis

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

Support de formation
« ANIMATION ET STRUCTURATION DE LA RÉUNION PROJET PERSONNALISÉ »

Thèmes abordés

- 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'usager 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.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

RÔLE ET MISSION DU COORDINATEUR DE PROJET ET DE PARCOURS

DURÉE
5 JOURS

INTRA

INTER Paris
1 450 €
du 31 mai 2021
au 4 juin 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

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 ces professionnels d'appréhender et de mettre en œuvre les outils, méthodes et organisations de travail leur permettant de remplir pleinement cette nouvelle mission.

Thèmes abordés

- Le contexte de l'emergence de cette nouvelle fonction : Accueillir, apprécier la situation, planifier et mettre en réseau, mettre en oeuvre et suivre, évaluer, réajuster
- Coordinateur, inclusion, désinstitutionalisation, parcours, prestations de service
- Les missions du coordinateur dans le processus de projet personnalisé et le parcours
- Les délégations coordinateur/référent/encadrement
- La construction du dispositif ressource de chaque personne accueillie
- La définition du cadre et du suivi d'intervention des professionnels ressources
- Le repérage du coordinateur à assurer auprès de tous les acteurs
- Le système d'information du parcours : méthodes, outils et nature de l'information
- Coordinateur et plan de développement de partenariat
- Coordinateur et suivi des projets et des parcours

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 VISÉES

- 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
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

L'OBSERVATION: OUTIL INDISPENSABLE DU PROFESSIONNEL

Comment passer de simples constats, de multiples ressentis au sujet de la personne accompagnée, à des questions concrètes, précises et objectives pour les analyser ?
C'est ici que débute le processus de l'observation et se créé un projet d'équipe autour de cette compétence professionnelle spécifique. L'observation doit être pensée, réfléchie et organisée selon un regard pluridisciplinaire.

Se donner les moyens individuellement et collectivement pour élaborer une observation plus objective, plus efficiente dans le cadre d'une démarche formalisée institutionnellement, tels sont les objectifs de cette formation.

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation



À partir de situations filmées, les participants réalisent un exercice d'observation individuel qui sera débriefé ensuite en travail de groupe.

Supports de formation
« OBSERVER »

Thèmes abordés

- Une activité inscrite dans les référentiels métiers de l'accompagnement éducatif et soignant
- La définition de l'observation
- Pourquoi observer ? Quoi observer ?
- Des connaissances préalables pour observer
- La relation transférentielle et contre-transférentielle ou savoir décrypter nos propres émotions et réactions face à une situation
- Place et rôle de l'équipe pluridisciplinaire (par la co-observation)
- Définition du cadre de l'observation, comment l'organiser
- Les outils au service de l'observation
- Observation et projet personnalisé
- Comment traduire son observation en terme professionnel : synthèse, compte-rendu, transmissions
- Les pièges à éviter

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Enrichir sa pratique de l'observation pour mieux accompagner la personne dans sa singularité
- Mettre en place une démarche institutionnelle structurée de l'observation

Les outils du formateur :

- Le formateur proposera plusieurs grilles d'observation

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

HARMONISATION ET COORDINATION DES PRATIQUES PLURIDISCIPLINAIRES

Les interventions et la complémentarité des regards portés sur la personne accueillie, doivent être portés par une équipe pluri et interdisciplinaire performante selon des pratiques professionnelles harmonisées.

Cette formation action permettra à chaque membre de l'équipe de réfléchir sur les méthodes, les outils, les pratiques et l'organisation à mettre en œuvre pour soutenir et rendre le travail pluridisciplinaire efficient et coordonné.
Le positionnement et la place de chacun membre au sein de l'équipe sont interrogés.

Thèmes abordés

- L'enjeux de la coordination, de la coopération pluridisciplinaire et de l'harmonisation des pratiques professionnelles
- Définir la pluridisciplinarité, l'interdisciplinarité et la collaboration
- Comprendre le rôle et la place de chacun pour mieux coopérer, coordonner et s'enrichir
- Augmenter l'efficience du travail pluridisciplinaire dans le cadre du projet personnalisé et du quotidien de la persone accueillie
- 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

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 PLURIDISCIPLINAIRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE ACCUEILLIE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

ACCOMPAGNER L'AUTONOMIE

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 centrer leur action dans la mission d'accompagner



Supports de formation
« ACCOMPAGNER L' AUTONOMIE »

Les évolutions rapides du secteur, les habitudes et les routines installées dans les établissements, nous ont parfois éloignées de la notion d'accompagnement et des besoins des personnes accueillies elles-mêmes.

Cette formation permettra aux participants de comprendre et réviser leur accompagnement dans les volontés actuelles des politiques publiques du secteur.

Thèmes abordés

L'accompagnement

- La demande publique et celle des familles en termes d'accompagnement
- L'accompagnement, la prise en charge : quelles différences, quelles évolutions pour quels rendus attendus ?
- Définitions de l'accompagnement dans ses dimensions dynamiques : relationnelle, temporelle et spatiale
- Les fondamentaux de toute pratique d'accompagnement
- L'accompagnement : un agir et une posture professionnelle spécifique
- L'accompagnement et sa grande diversité de lieu, de situation et de temps
- Les ambitions, les freins et les limites de l'accompagnement

L'autonomie

- Le développement de l'autonomie et la définition des besoins de la personne
- L'accompagnement à l'autonomie ou l'autonomie partielle
- La mise en place des conditions favorable à l'autonomie
- Les moyens nécessaires pour soutenir la personne
- L'autonomie et le projet personnalisé
- L'harmonisation de pratiques professionnelles

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Centrer ses pratiques professionnelles sur l'accompagnement de la personne sans s'y substituer.
- Comprendre les fondements de l'autonomie.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

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

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

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

Thèmes abordés

- Les évolutions des repères, places et rôles entre personnes accompagnées, familles et professionnels
- Le sens de l'action sociale et médico-sociale, les repères et les techniques professionnelles
- Les définitions de la posture, du positionnement, de la compétence professionnelle
- Les définition de la relation : les différentes composantes de la relation, les différents types de relation 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, le centrisme, le glissement des préoccupations, les habitudes institutionnelles
- La distance inappropriée : l'intrusion, le trop d'empathie, l'aliénation du sujet et le défaut de respect
- La distance juste et la distance injuste
- La distance à personnaliser, à vivre pleinement sa relation avec la personne accueillie
- Les compétences professionnelles et celles de la personne accueillie 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 VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

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

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL EN SITUATION D'ACCOMPAGNEMENT

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 personnes accueillies

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

Support de formation
LES FICHES REPÈRES « 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 socialement compétente.

- Le fait de développer les compétences normalisantes d'une personne en risque de dévalorisation lui permettra d'améliorer son image et celle du handicap dans la société.

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

Thèmes abordés

- Le concept de la VRS et ses postulats
- Le cercle vicieux de la dévalorisation et les effets de la dévalorisation sur les personnes accueillies
- 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 la personne accompagnée et sur l'établissement
- Le regard VRS porté sur la personne accueillie
  - VRS et projet personnalisé
  - VRS et projet d'ouverture de l'établissement sur son environnement

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Dans son approche quotidienne, mettre en application 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

DÉVELOPPER LA CITOYENNETÉ

DURÉE
3 JOURS

Droit fondamental de chaque citoyen, les personnes accueillies doivent pouvoir vivre et évoluer dans leur cité. Les établissements doivent identifier leurs modalités d'accompagnement et trouver des occasions pour les soutenir 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 abordés

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

La boîte à idées du formateur

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

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 VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

BASES DE MANAGEMENT POUR LES MONITEURS D'ESAT

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 !

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 »

Thèmes abordés

- Les rôles et missions 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
- L'analyse des différentes personnalités de son équipe de travailleurs pour mieux manager l'ensemble
- La communication avec l'équipe
- La montée en compétences de professionnelles pluridisciplinaires
- Les différents types d'entretien avec les travailleurs à savoir mener
- L'organisation du travail pour mieux manager
- Le management en situation difficile
- La bientraitance managériale du moniteur

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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

DURÉE
3 JOURS

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 établissement.
Elle est aujourd'hui reconnue comme un droit.
L'évolution des attentes des personnes accueillies, des demandes parentales et des représentations sociétales amènent les institutions et donc les professionnels à devoir accompagner les personnes dans leurs domaines de vie affective et sexuelle.
Ne laissons pas les professionnels dans le flou , donnons-leur des réponses concrètes à leurs questionnements et à celles des personnes accueillies !

Thèmes abordés

- L' histoire, l'évolution de la sexualité au sein des ESMS
- Le contexte et les enjeux de la sexualité dans la qualité de vie et les droits de la personne accueillie
- La sexualité et le handicap : une expression de l'affectivité, de la sexualité différente chez chaque personne accueillie
- Les différentes sexualités
- Les représentations de la sexualité des personnes accompagnées du point de vue des professionnels
- L'aide à apporter à la personne accueillie 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 la personne accompagnée
- L'amélioration et 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

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 personnes accueillies

Support de formation

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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre la sexualité de la personne accueillie 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, pourquoi, comment et avec qui en parler.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

PERSONNALISER SON ACCOMPAGNEMENT EN FONCTION DE LA NATURE DU HANDICAP INTELLECTUEL

Cette formation-action permettra aux professionnels d'enrichir leurs connaissances pour mieux personnaliser leur accompagnement des personnes en situation de 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.

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

Support de formation

« LES DÉFICIENCES INTELLECTUELLES, COMPRENDRE POUR MIEUX ACCOMPAGNER »

Thèmes abordés

- Classification des principales déficiences
- Du handicap à la situation de handicap / de handicap social

Pour chaque type de handicap identifier :

- La nature de la déficience
- Les incidences du handicap dans tous les aspects de la vie de la personne accueillie et de l'entourage proche : comportement, perception, jugement, autonomie, capacité d'apprentissage, relation avec le monde
- Les besoins spécifiques de la personne accueillie : besoins fondamentaux, développement de ses compétences dans tous les champs qui constituent une vie à part entière
- Les besoins de compensation spécifique à intégrer dans son projet personnalisé et dans son accompagnement
- Les moyens pour développer les compétences d'apprentissage, d'abstraction, de concentration, de coordination, de mémorisation, de relation à l'autre, d'autonomie de repérage dans le temps et l'espace, de prise de decision, etc
- Les attitudes à favoriser
- Les attitudes et comportements à éviter
- La communication verbale et non verbale à adapter

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris
890 €
du 9 mai 2021
au 11 juin 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

La loi de 2005 définit le handicap psychique comme un handicap différent du handicap intellectuel.
Le handicap physique demande donc un accompagnement différent et différencié.
Nombre de professionnels expriment leur besoin de repères pour faire face aux nombreux troubles existants (*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)*.

Cette formation leur permettra de mieux comprendre pour mieux accompagner le handicap psychique.

Thèmes abordés

Les caractéristiques du handicap psychique

- 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
- Comment repérer les potentialités et richesses de la personne au-delà de son handicap psychique

Cas pratique

Construction de réponses collectives et individuelles selon plusieurs mises en situation proposées par les professionels eux-mêmes

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 VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

L'ADOLESCENT : UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

L'adolescence, passage obligé entre l'enfance et l'âge adulte peut créer un désordre, et pour certains individus, une confusion entraînant des troubles variés allant de la plainte somatique à des troubles psychiques graves voire 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 abordés

- Les représentations de l'adolescence pour les professionnels
- Un bouleversement physiologique, physique, psychique et psychologique
- 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 d'adolescent puis 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.
- Les questions nécessaires pour construire une réponse professionnelle adaptée

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles selon plusieurs mises en situation proposées par les professionels eux-mêmes

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»

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

LE TRYPTIQUE FAMILLE-ENFANT-PROFESSIONNEL EN PROTECTION DE L'ENFANCE

DURÉE
3 JOURS

Tout travail d'accompagnement avec les familles en protection de l'enfance passe par un questionnement sur les besoins et les attentes dans le respect de l'intérêt de l'enfant et des décisions de justice.
La juste place du travailleur social se nourrit de repères théoriques autant que de savoir-faire.
Cette formation 50% théorie-50% problématique rencontrées dans le quotidien du professionnel permettra à chaque participant de mettre en pratique les apports de cette formation.

Thèmes abordés

L'évolution sociétale, législative et clinique de la protection de l'enfance, de l'enfant et de la place de la famille

Des familles partenaires

- La rencontre : jeux de rôle, aspects théoriques
- Une négociation comme enjeux de la rencontre *(préalables, dispositif)*
- Des compétences à souligner en travail en petits groupes

Caractériser la mise en œuvre du projet avec les familles

- L' Autorité Parentale : ses composantes, ses responsabilités, recommandation de l'H.A.S., actes usuels et non usuels
- La parentalité : les axes, les formes d'intervention, substitution, suppléance
- Les notions d'attachement et de besoins de l'enfant *(le méta-besoin, conflit de loyauté)*
- Les soutiens proposés
- Une culture professionnelle à définir en groupe *(principes d'intervention comme support de réflexion institutionnelle)*

Jeux de rôle

- Oser dire
- Faire accepter les décisions de justice
- Négocier, discuter, analyser, accompagner les problématiques familiales
- Préserver les interêts de l'enfant, des familles, du lien familial

Personnes concernées

TRAVAILLEURS SOCIAUX MAISON D'ENFANTS, CADRES ÉDUCATIFS

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Chaque participant mettra en application les apports de la formation

Support de formation

CLÉ USB TRANSMISE À CHAQUE STAGIAIRE : POWER POINT , DOCUMENTS ACTUALISÉS 2020, BIBLIOGRAPHIE

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Appréhender plus facilement la rencontre avec les familles
- Prendre en considération l'avis et l'implication des parents dans le projet de l'enfant en y intégrant les décisions judiciaires
- Intégrer les enjeux de l'évolution du secteur de la protection de l'enfance dans le rapport avec les familles

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

GÉRER LES RELATIONS DIFFICILES AVEC LES FAMILLES

Intégrer les aidants et les proches de manière bienveillante et active dans le parcours d'une personne ne garantit pas que ces relations soient harmonieuses et aisées.

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

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 »

Thèmes abordés

- La compréhension des processus en jeu au sein du trinôme institution/famille/personnes accueilies pour les analyser
- La juste distance dans les situations complexes
- La mise en place d'une stratégie d'approche et d'accompagnement « accueillir, expliquer, communiquer, limiter » en cas de situation difficile avec les familles
- Les techniques de communication et de gestion des situations complexes
- Les droits et devoirs des familles vis-à-vis de l'institution
- Les ressentis et les projections des professionnels vis-à-vis des familles
- La gestion de la sortie de crise avec les familles par le projet de co-élaboration famille/institution

De la théorie à la pratique

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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaitre 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

DURÉE
3 JOURS

DES PARENTS PARTENAIRES POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ D'ACCOMPAGNEMENT

La charte des droits et des libertés et les lois successives prévoient que tout établissement propose un accompagnement des proches ert des aidants.
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 personnes accueillies.

Thèmes abordés

- Définition de la parentalité : un concept transdisciplinaire
- Les 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 professionnelle » : les attitudes à favoriser, à proscrire
- Définition des objectifs de l'intervention du professionnel pour maîtriser les contenus de l'intervention
- Proposition des services aux objectifs et modalités d'intervention variés
- La place de la parentalité dans le projet personnalisé
- Évaluation de l'efficacité des services

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles selon plusieurs mises en situations proposées par les professionnels eux-mêmes.

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 VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

PERSONNE MAJEURE PROTEGEE : UN ACCOMPAGNEMENT DANS LE RESPECT DE SES DROITS

Tutelle, curatelle, protection future, personne de confiance, que recouvre toutes ces notions, nos obligations, le respect des droits de la personne accueillie dans le cadre des protection juridiques?
Ces questions sont récurrentes auprès des professionnels du secteur.
Cette formation permettra de répondre à ces questions pour mieux accompagner la personne dans le respect de ses droits de personne majeure protégée.

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL ACCOMPAGNANT DES PERSONNES MAJEURES PROTÉGÉES

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation



A partir d'études de cas, les participants réfléchissent à la mise en œuvre de leurs acquis de formation

Support de formation

« ACCOMPAGNER UNE PERSONNE MAJEURE PROTÉGÉE »

Thèmes abordés

- La notion de protection « juridique »
- Les lois relatives aux mesures de protection
- Le contexte d'engagement de mesures de protection
- Les acteurs impliqués dans les mesures de tutelle/curatelle et leurs responsabilités
- Le maintient de l'autonomie de la personne protégée

Approche et méthode dans l'accompagneenmt de la personne protégée :

- La personne protégée et les partenaires
- La gestion des relations avec la famille
- Les droits et des libertés de la personne accueillie

De la théorie à la pratique

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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Maîtriser les différents régimes de protection
- Accompagner les personnes placées sous protection juridique en préservant leur autonomie et leurs droits

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

UTILISER L'APPROCHE SYSTEMIQUE DANS LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES

Les apports théoriques et pratiques des différents courants systémiques enrichissent la palette des travailleurs sociaux dans leurs pratiques auprès des familles et des publics en souffrance.
L'approche systémique familiale vise à ne pas enfermer la personne dans un symptôme ou une problématique mais à ouvrir à une compréhension complexe dépassant l'individu seul.
Cette approche singulière permettra aux participants de mieux accompagner les familles et les personnes en difficulté en décelant les maladresses institutionnelles parfois aggravantes et en adaptant leur prise en charge.

Thèmes abordés

L'étude du système familial

- L'étude de la famille et de son cycle vital
- L'approche structurale (Minuchin) : règles et frontières de la famille
- Le patient identifié et les symptômes dans une perspective systémique : anorexie, psychose, toxicomanie, maltraitance, etc.
- La compétence des familles (Guy Ausloos) : reconnaître le pouvoir d'Agir
- La différenciation (Murray Bowen) évaluée avant de travailler l'autonomie
- Le transgénérationnel
- La sensibilisation à des outils de Thérapie Familiale : le génogramme, le jeu de l'oie systémique, le blason familial, les échelles, etc

Les théories de la communication

- La Théorie générale des Systèmes
- La communication verbale et non verbale, le digital et l'analogique
- Le double lien et la communication paradoxale
- La métacommunication
- L'alliance et la coalition

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Jeu de rôle,
Echanges

Support de formation

« VIDÉOS ET LIVRET DE FORMATION »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les principaux concepts systémiques
- Comprendre le fonctionnement groupal (famille, institution)
- Enrichir sa pratique avec une approche alternative

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

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

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 à domicile.
Cette mission d'accompagnement dans le lieu de vie des personnes accompagnées et des familles requiert des compétences et des techniques bien spécifiques.

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

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'INTERVENTION À DOMICILE »

Thèmes abordés

- 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
- Établir la traçabilité de l'action au domicile
- Co-évaluer avec la personne accompagnée et ses proches la pertinence de l'intervention
- Tester ses connaissances à travers des 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 VISÉES

- Maitriser les missions et les techniques spécifiques de l'intervention à domicile.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

VIOLENCES VERBALES ET PHYSIQUES : COMPRENDRE, PRÉVENIR ET GÉRER

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris
890 €
du 28 juin 2021
au 30 juin 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

Les violence physique et verbale en ESMS font partie intégrante de la vie quotidienne institutionnelle.
Cela n'est pas sans conséquence sur l'intégrité physique et le mental des professionnels.
Cette formation permet de comprendre les éléments déclencheurs de certains comportements inadaptés voir attaquants. Les stagiaures vont construire collectivement et individuellement des outils adaptés pour pouvoir les prévenir et s'en protéger.
Nous vous proposons une journée pour comprendre, une journée pour apprendre, une pour prévenir et apprendre à gérer.

Thèmes abordés

- Les structures des personnalités accueillies 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 certaines personnes accompagnées
- Décrypter les phénomènes de « montée en puissance »
- Détecter les signaux verbaux indiquant le degré de violence, et ce qui peut involontairement les aggraver
- Sortir d'une agression verbale : les mots, le ton, l'attitude physique, la distance à respecter et comment 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
- Qu'est une contenance physique et les bons gestes à appliquer
- Se sortir de l'impact négatif d'une attaque

Cas pratiques

Construction de réponses collectives et individuelles selon plusieurs situations de violences proposées par les professionnels eux-mêmes

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 VISÉES

- 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 face aux agissements violents.
- Maîtriser les gestes de posture et de défense en cas de situation de violence.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

COMPRENDRE LE VIEILLISSEMENT PAR LA SIMULATION

Capacité d'empathie des conditions de vie d'une personne âgée après le stage pratique : 83% des participants.
Capacité de se mettre dans la situation d'une personne âgée après le stage pratique : 90% des participants.
Compréhension de l'état physique d'une personne âgée après le stage pratique : 95% des participants.

Lors de cette formation, l'expérimentation du simulateur de vieillissement vous permettra de ressentir les effets de déficiences physiques et psychiques liés à l'âge et l'intérêt d'un accompagnement bientraitant.

Personnes concernées

PROFESSIONNELS EN SITUATION D'ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES VIEILLISSANTES ET PERSONNES ÂGÉES

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation



Support de formation

« LES EFFETS DU VIEILLISSEMENT »

Thèmes abordés

- Perte niveau du champ visuel et auditif

- Restriction de la mobilité de la tête, des bras, du tronc, des jambes, de la marche, de la préhension, etc.

- Perte de force, démarche incertaine, diminution de l'agilité, diminution de la sensations tactiles, faiblesses posturales, affaiblissement du sens de l'équilibre, etc.

ETAPE 1 :

La simulation permettra à tous les participants, même les plus jeunes, de ressentir les effets similaires à ceux de la déficience des capacités motrices et sensorielles due au vieillissement.

La tension mentale accrue, l'augmentation du stress physique et l'incertitude croissante du mouvement deviennent ainsi compréhensibles pour les professionnels de l'accompagnement.

ETAPE 2 :

Le formateur aide les participants à faire évoluer leur accompagnement à partir des simulations.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre le phénomène de vieillissement par la simulation
- Développer son empathie et la bientraitance d'une personne vieillissante
- Prévenir les effets du vieillissement

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

ACCOMPAGNER LA PERSONNE HANDICAPEE VIEILLISSANTE

DURÉE
3 JOURS

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 leur accompagnement dans le collectif.

Thèmes abordés

- Comment se manifeste le processus de vieillissement et pouvoir le repérer ?
- Les conséquences du vieillissement au niveau physique, psychique et médical
- Les pathologies liées au vieillissement
- Les nouveaux besoins de la personne inhérents aux évolutions liés au vieillissement
- Comment 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
- Comment personnaliser dans le collectif
- Les pratiques professionnelles adaptées, individualisées et bientraitantes
- Des idées innovantes d'accompagnement au vieillissement
- Pouvoir lever les freins ou gênes sur la fin de vie pour être plus à l'aise pour parler de son vieillissement à la personne accueillie

Cas pratique

Élaborer le projet d'accompagnement de la personne handicapée vieillissante

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL 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 VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

INTEGRER LA PERSONNE HANDICAPEE 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.

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»

Thèmes abordés

- 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 VISÉES

- 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

DURÉE
3 JOURS

ACCOMPAGNER LA FIN DE VIE D'UNE PERSONNE ACCUEILLIE ET SES PROCHES

La charte des droits et des libertés prévoit que l'établissement puisse non seulement accompagner la personne accueillie dans sa fin de vie mais également soutenir ses proches.
Cet accompagnement, tout particulier pour un professionnel, mérite formation et échanges afin de garantir la bienveillance et la délicatesse auprès de la personne accompagnée et de ses proches.

Cette formation permettra de répondre aux objectifs en termes de qualité d'accompagnement et de respect de la dignité de la personne et de ses proches.
Les professionnels sauront interroger leurs propres représentation et approche de la mort afin de les aider dans leur vécu et processus de deuil.

Thèmes abordés

- Les concepts qui entourent l'accompagnement de la fin de vie
- La loi «Léonetti»
- L'organisation humaine et matérielle bientraitante 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 professionnelles auprès des familles et 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

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL AMENÉ À ACCOMPAGNER A LA FIN DE VIE (PERSONNE ACCUEILLIE ET 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 VISÉES

- 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'une personne accompagnée.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ACCCOMPAGNÉES

L'empowerment ou le pouvoir d'agir traverse aujourd'hui les sciences sociales. Cette approche permet aux établissements et aux équipes de renouveler leurs pratiques et organisations de travail.

Cette formation permettra aux participants d'ouvrir des voies vers de nouvelles perspectives d'accompagnement et de créer des conditions favorables pour que les personnes accueillies développent leur pouvoir d'agir.

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL.

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion
Chaque participant réfléchit aux méthodes, opportunités et outils pour développer le pouvoir d'agir d'une personne accueillie



Supports de formation

« DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR ».

Thèmes abordés

- Concept, enjeux et limites du pouvoir d'agir
- Les freins des pratiques standardisées pour développer le pouvoir d'agir
- La reconnaissance mutuelle entre professionnel et personnne accompagnée
- Quels méthodes et outils développent le pouvoir d'agir des personnes accueillies
- Changer de regard pour détecter les opportunités du pouvoir agir
- Créer les opportunités d'expérimentation du pouvoir d'agir dans le quotidien de la personne accueillie en assurant sa sécurité
- La posture professionnelle pour développer le pouvoir d'agir
- Le pouvoir d'agir dans le projet personnalisé à intégrer

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DÉVELOPPER LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCUEILLIES

DURÉE
2 JOURS

Lois 2002, décrets et recommandations ANESM/HAS incitent les structures à favoriser la participation individuelle et collective de la personne accueillie à la vie de l'établissement.
La pensée délibérément tournée vers la participation des personnes accompagnées facilite ce droit fondamental à l'expression.
Cette formation s'adresse à tout établissement qui souhaite laisser une plus grande place à la parole et à la participation des personnes accueillies.

Thèmes abordés

Décider de laisser une plus grande place à l'expression des personnes accueillies

- La genèse de la participation des personnes accompagnées
- Participation individuelle et collective des personnes accueillies, leurs droits et leurs devoirs
- Les pistes à explorer pour favoriser la participation individuelle et collective
- Les différentes formes de participation individuelles et collectives
- La participation comme support d'apprentissage à la pratique de la citoyenneté
- Quels freins à la participation effective des personnes accueillies
- Les leviers d'action et les facteurs de succès de la participation des personnes accueillies

Adapter les organisations et outils du CVS

- Les différents types de soutien apportés par l'établissement aux élus du CVS : matériel, humain, organisationnel, méthodologique
- Préparer la réunion du CVS avec les personnes accueillies et le président
- Faire vivre l'après CVS
- Les outils du CVS en communication

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion
Envisager les actions d'amélioration pour développer la participation individuelle et collective des personnes accueillies

Support de formation

« FAVORISER LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCUEILLIES »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Se doter d'outils et de méthodes pour favoriser la participation individuelle et collective des personnes accueillies
- Soutenir la représentation des personnes accompagnées au CVS ou autres modalités d'expression

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

LE DOSSIER DES PERSONNES ACCUEILLIES : BONNES PRATIQUES ET ORGANISATIONS

Le dossier de la personne accueillie 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 la personne accompagnée 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 la personne accompagnée.

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 LA PERSONNE ACCUEILLIE : BONNES PRATIQUES ET ORGANISATIONS »

Thèmes abordés

- Le dossier : une obligation légale et un devoir de bibliographie de la vie de la personne accueillie
- Définition et finalité du dossier
- Composition et gestion du dossier
- Communication et échanges de données à caractère confidentiel
- La RGPD « Réglement Général sur la Protection des Données » entrée en vigueur le 28 mai 2018 : quelles obligations pour les établissements ?
- Les écrits dans le dossier de la personne accueillie : qualités rédactionnelle et des contenus attendus
- Le dossier : support pivot de l'équipe pluridisciplinaire
- Co-élaboration des professionnels à la constitution, mise à jour, au suivi du dossier, et aux 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 la personne accompagnée
- Les indicateurs d'évaluation de la qualité des dossiers

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Développer les bonnes pratiques autour du dossier de la personne accueillie.
- Améliorer la qualité des dossiers dans leur contenu comme dans leur gestion.
- Sensibiliser l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire à l' importance et aux moyens d'alimenter les dossiers des personnes accueillies.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

BONNES PRATIQUES DE TRANSMISSIONS ÉCRITES ET ORALES

DURÉE
3 JOURS

Les exigences en termes de continuité dans l'accompagnement, la nécessité de traçabilité du parcours, l'harmonisation des pratiques professionnelles, la cohésion d'équipe, et les transmissions écrites et orales ne sont 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 abordés

Les transmissions, garantes de la qualité de l'accompagnement

- Les obligations légales et les devoirs professionnels en matière de transmission
- Les différentes catégories de transmissions : orales, écrites et ciblées
- Les différents types d'informations transmises: continuité de l'accompagnement, éléments de vie de la personne accueillie, dysfonctionnemen
- 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 en tant que personne accueillie
- 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
- Comment structurer l'information : le juste nécessaire et le nécessaire juste
- La gestion du temps de transmission
- L'évaluation de la qualité de ses écrits et de ses transmissions orales

Exercices pratiques pour chaque type de transmissions

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 VISÉES

- 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 la personne accueillie.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

BONNES PRATIQUES DE LA SANCTION

Les personnes accueillies en collectivité, de par leur situation de dépendance, des règles de vie imposées pas toujours claires ou comprises, 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 professionnels et personnes accompagnées, les questions du respect du règlement, de la pose du cadre et de ce qu'il convient de faire lors d'une transgression sont souvent assez mal définies.
Cette formation permettra aux professionnels de clarifier et d'identifier des moyens adaptés à la sanction qui poseront cadre au cadre !

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL EN SITUATION D' ACCOMPAGNEMENT

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 »

Thèmes abordés

- Les droits et devoirs des personnes accueillies et des professionnels, le droit associé au respect de la règle
- L'importance de donner du sens au cadre, aux règles et à la loi.
- Le garant du cadre
- Distinction entre punitions / sanctions, autorité / autoritarisme, faits / opinions / sentiments, responsabilités de la personne accueillie malgré sa vulnérabilité / responsabilités du professionnel malgré la vulnérabilité
- Définition et présentation des différentes catégories de sanctions adaptées et l'impact sur le comportement : la sanction intelligente, formatrice, éducative, positive ou préventive
- La pertinence de nos règles à questionner
- La place des personnes accueillies 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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

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 oeuvre 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 abordés

• 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 déontolo gie, 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 oeuvre 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 communicationn 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, Examende la question éthique, Formalisation des orientations et Partage avec l'ensemble des acteurs, Interrogation sur les stratégies institutionnelles d'accompagnement

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

Méthode utilisée pour la validation des acquis



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

Support de formation
« MÉTHODES DE LA RÉFLEXION ÉTHIQUE ».

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

• Comprendre et s'essayer sur les méthodes qui entourent la réflexion éthique.

• Faire de la réflexion éthique un moyen de développement des compétences bientraitantes.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

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

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL EN SITUATION D' ACCOMPAGNEMENT

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 »

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 soucis du meilleur respect possible des droits de l'usager

Thèmes abordés

• 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 oeuvre des droits contenus danns la charte
• La connaissance et la réflexion sur la mise en oeuvre 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 réfléxion avec les participants
• Définition, enjeux et conséquences de chaque droit pour l'usager, 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'intimit
- le droit à la sécurté
- le droit à la non-discrimination
- le droit à la confidentialité des informations
- le droit au maintien des liens familiaux

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

• 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

DURÉE
3 JOURS

S'APPROPRIER LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNNELLES

Lire les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS est un travail fastidieux. Or, le fait de connaître ces grands principes règlementaires apparait incontournable et source de développement, offrant de nouvelles approches, un nouveau sens à sa posture professionnelle.
L'objet de cette formation n'est pas d' « éplucher » le catalogue des recommandations mais de les inscrire dans une démarche d'appropriation globale et adaptée à un contexte singulier tant pour les professionnels, partenaires, les personnes accueillies que les familles.

Thèmes abordés

- 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 de 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 la personne accueillie
- Sa participation
- 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 professionnels
- La démarche qualité
- Le dossier de la personne accueillie

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 oeuvre 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 VISÉES

- 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

LES RESPONSABILITÉS JURIDIQUES ET PÉNALES DU TRAVAILLEUR 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 leur pratique professionnelle 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.

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL 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 »

Thèmes abordés

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 professionnels
- La prévention des risques à la vulnérabilité des personnes et à l'établissement, à la vie collective, etc
- La prévention des risques liés à l'accompagnement des personnes dans le quotidien, en sorties, etc
- Évaluer le bénéfice / risque
- Gérer les paradoxes
- Intégrer sereinement ses responsabilités individuelles dans ses pratiques

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

RELATION ET COMMUNICATION BIENTRAITANTE / COMMUNICATION NON VIOLENTE

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTER Paris
610 €
du 20 mai 2021
au 21 mai 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

Peu de formations initiales ou continues sont dédiées aux techniques d'expression et de communication spécifiques, adaptées aux personnes accueillies.
Les professionnels se retrouvent donc en situation de « débrouillardise », en manque de repères dans la validation ou non de leurs pratiques quotidiennes auprès de la personne accueillie.
Or, chacun sait les répercussions négatives que le mauvais usage en communication peut entraîner.

Thèmes abordés

- La qualité de la communication et de la relation : un enjeu de la bientraitance
- Communication verbale et non-verbale et leurs répercutions 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 la personne accueillie
- La communication non violente
- La voix, le ton, l'attitude dans sa communication et la relation à l'autre
- Le lieu, le moment, les contenus de la communication
- Les points de vigilance dans sa communication et ses relations avec la personne accueillie
- Les techniques de communication : le bon usage et l'usage juste des techniques d'empathie, d'exploration, de soutien et de recadrage
- Trucs, astuces, techniques de communication pour accompagner la personne accueillie selon des difficultés spécifiques (dans ses capacités d'abstraction, d'apprentissage, de concentration, de coordination, de mémorisation, de relation à l'autre, de repérage dans le temps, dans l'espace relationnel, et d'intégration dans un groupe, de prise de décision
- La gestion de situations difficiles

Outil pour améliorer sa communication après la formation

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL EN SITUATION D'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNNE ACCUEILLIE

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 la personne accueillie

Support de formation

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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

DES NON-DITS PROFESSIONNELS AU CONFLIT D'ÉQUIPE

Personnes concernées
TOUT PROFESSIONNEL 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 »

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

Thèmes abordés

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 bientraitance 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 critique 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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Améliorer la qualité de communication entre les membres de l'équipe professionnelle.
- Développer son savoir-faire, son savoir-être individuel et son 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

DURÉE
2 JOURS

LA POSTURE DU TRAVAILLEUR SOCIAL

«Posture», «positionnement», «compétences», tout professionnel est confronté à ce vocabulaire, souvent mal défini ou interprété de manière erronée.
Cette formation a pour but de penser concrètement la posture du travailleur social pour permettre à chacun des participants d'améliorer ses pratiques professionnelles.

Thèmes abordés

- 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 la personne accueillie
- 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

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 »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

DE 2002 À SERAFIN-PH

Le secteur médico-social est en mutation permanente depuis la loi 2002. De grands channgements sont à venir .

Cette formation permettra aux participants de comprendre l'histoire et les fondements de ces évolutions pour pouvoir s'ouvrir aux changements et garder le sens de leur action en parfaite connnaissance des politiques et des attendus.

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL EN SITUATION D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ACCUEILLIES

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion
Chaque participant réfléchit aux moyens à mettre en œuvre pour améliorer sa pratique dans le contexte 2020

Support de formation

DE 2002 À SÉRAFIN-PH

Thèmes abordés

• L'histoire du secteur :

- Loi 1975
- Loi 2002 : l'usager au centre du dispositif
- Loi 2005 : l'égalité des chances

• Les évolutions en cours et à venir :

- La généralisation des CPOM
- Le rapport Piveteau
- La réforme SERAFIN-PH : son historique, sa nécessité, son avenir
- La nomenclature SERAFIN-PH et ses différentes utilisations
- L'évolution de la notion de besoins
- La désinstitutionalisation ne signifie pas la fermeture des établissements mais leur évolution
- La réponse accompagnée pour tous
- L' inclusion
- De la logique de place à la logique de parcours
- La notion de file active
- La logique de plateforme de services
- L' évolution des établissements et des accompagnements
- Les délais de mise en oeuvre des réformes à venir
- Les questions, les réponses

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

• Avoir une connaissance solide des évolutions du secteur

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

< REVENIR AU SOMMAIRE



La culture de la bientraitance et la prévention du risque de maltraitance

Bientraitance : un droit de la personne accueillie
Maltraitance : un devoir de prévention

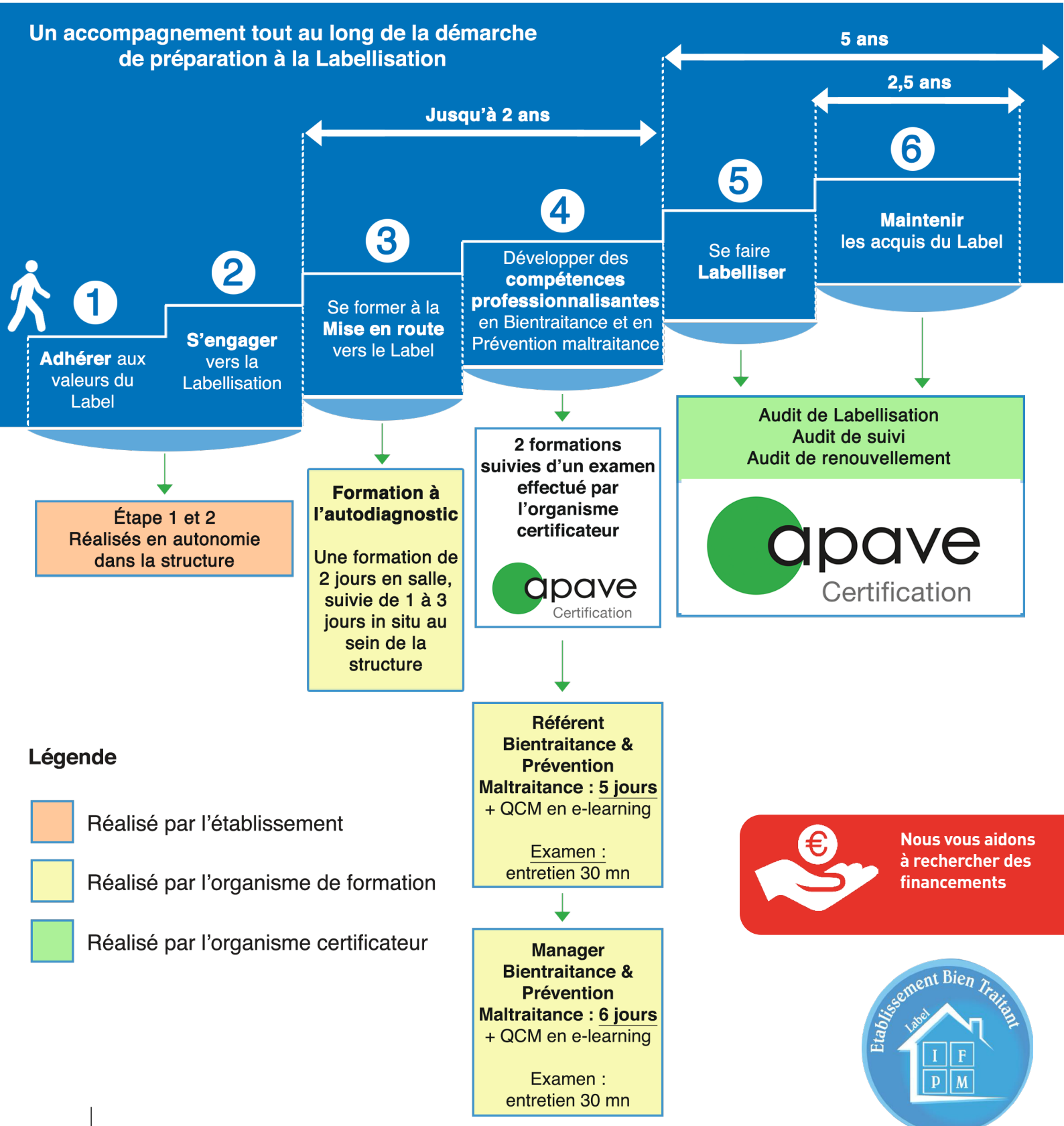
2 concepts non opposables et bien distincts

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

Le Label Etablissement

LA SOLUTION INNOVANTE POUR DÉVELOPPER

Les 6 étapes du Label



Légende

- Réalisé par l'établissement
- Réalisé par l'organisme de formation
- Réalisé par l'organisme certificateur

Nous vous aidons à rechercher des financements

Etablissement Bien Traitant Label IFPM

Bien Traitant®

LA CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

4 THÉMATIQUES

I	F	P	M
INFORMATION	FORMATION	PRATIQUES	MANAGEMENT

UN ENGAGEMENT PORTEUR DE VALEURS

- Une marque de **professionnalisme**
- **Un gage de qualité** d'accompagnement
- Associer son image à un modèle positif de **valeurs**
- Une démarche **transparente** et **engagée**
- Une démarche **innovante** et **pro-active**
- Une démarche **unique** en Europe
- Un **enjeu sociétal**

La Labellisation par Apave Certification garantit le sérieux et la position engagée de l'institution

apave Certification



Le Label

- ✓ **Met en avant** les droits et le respect de l'usager
- ✓ **Rassure** les familles
- ✓ **Valorise** les personnels
- ✓ **Affirme** être un établissement bientraitant®
- ✓ **Est proactif** dans la culture de la bientraitance

Contactez-nous au : 01.79.75.87.87 contact@etablissementbientraitant.fr

MISE EN ROUTE VERS LA LABELLISATION ET AUTO-DIAGNOSTIC SUPERVISÉ

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTER Paris

810 €
15 et 16 mars 2021
1 et 2 juillet 2021

Formation garantie à partir de 5 personnes

L'obtention du *Label Etablissement Bien Traitant®* nécessite :
- Une bonne compréhension de son processus de validation afin que l'ensemble des professionnels puissent s'impliquer dans les actions à mettre enn oeuvre en vue de la Labellisation. En effet, la labellisation sous-tend que tous les acteurs soient parties prenantes pour obtenir le Label et ensuite le porter.
- La réalisation d'un auto-diagnostic sur le degré de développement de la culture de la bientraitance et de la prévention du risque de maltraitance

Cette formation répond à un double objectif :
- Savoir utiliser les méthodes et outils pour préparer la Labellisation (2 jours en salle)
- La réalisation de l'auto-diagnostic supervisé de la structure en vue de mettre l'établissement «en cours de Labellisation» par l'identification du Plan d'Action vers la Labellisation (PAL) à raison de 1, 2 ou 3 jours en fonction du nombre d'ETP de la structure.

Thèmes abordés

SESSION 1 : Les méthodes et Outils du Label - 2 jours

Le processus de Labellisation
Les méthodes et outils du Label
Préparer son auto-diagnostic

INTER SESSION

L'établissement devra prévoir un délai de 2 mois après la première partie de la formation pour mettre en oeuvre les prérequis de l'auto-diagonistic supervisé..

SESSION 2 : Réaliser son auto-diagnostic spervisé - 1 à 3 jours

Le formateur, avec les professionnels, réalisera l'analyse du premier auto-diagnostic afin de pouvoir élaborer un Plan d'Action vers la Labellisation en co-élaboration avec le comité de pilotage.

Personnes concernées

TOUTE PERSONNE IMPLIQUÉE DANS L'OBTENTION DU LABEL ETABLISSEMENT BIEN TRAITANT®

Réalisation

Réalisation de l'auto-diagnostic supervisé et du Plan d'Action vers la Labellisation

Support de formation

« MANAGER BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Préparer et réaliser son auto-diagnostic supervisé
- Planifier les actions à entreprendre pour l'obtention du Label Etablissement Bien Traitant®

Nous vous aidons à rechercher des financements

(Nous contacter)

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

RÉFÉRENT BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE

DURÉE
5 JOURS

INTER Paris

1 550 €
sans examen Apave Certification

2 190€
avec examen Apave Certification

du 22 au 26 mars 2021
&
du 6 au 10 sept 2021



Créer une culture de la bientraitance et de prévention de la maltraitance nécessite de développer des compétences pérennes en interne reposant sur des connaissances solides en Bientraitance et en Prévention maltraitance.

Cette formation permettra aux référent(s), membre(s) de la direction et professionnels, d'acquérir les savoirs indispensables pour pouvoir se mettre en situation de transmission aux autres acteurs de l'établissement.

Personnes concernées

RÉFÉRENT BIENTRAITANCE, DIRECTION, PROFESSIONNELS

Établissement préparant sa Labellisation

Thèmes abordés

- Le rôle de référent Bientraitance/Prévention maltraitance
- Les lois et références de la bientraitance et de la maltraitance

La maltraitance : définition, acteurs, textes de références, facteurs de risques, qualification d'un acte, prévention, information, formation, signalement, accompagnement, levée de l'omerta

La bientraitance : définition, acteurs, textes de références, fondement de l'action bientraitante

- Ethique et bientraitance
- La bientraitance dans les recommandations de bonnes pratiques professionnelles en bientraitance
- Conduire une réflexion sur la bientraitance avec les équipes
- Former une équipe à la Bientraitance / Prévention maltraitance

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Être un professionnel-ressource pour son institution grâce à des connaissances solides sur la Bientraitance et la Prévention maltraitance
- Former des ressources internes dans le cadre de l'obtention du Label Etablissement Bien Traitant®: version formation professionnalisante

Nous vous aidons à rechercher des financements

(Nous contacter)

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MANAGER BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE

DURÉE
6 JOURS
(3 + 3)

1 950 €
sans examen Apave Certification

2 590€
avec examen Apave Certification

du 6 au 8 avril 2021 & du 27 au 29 sept 2021

du 21 au 23 juin 2021 & du 13 au 15 déc 2021



Le développement de la culture de la bientraitance et la prévention de la maltraitance nécessitent la mise en place de plans distincts sur ces deux thématiques.

Cette formation-action permettra de mettre en oeuvre des actions dynamiques, variées et pro-actives dans le but de créer u e dynamique culturelle autour de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance auprès de tous les acteurs.

Thèmes abordés

JOUR 1 à 3 : Mettre en place son plan d'action vers la Labellisation

À partir des nombreuses propositions du formateur, le participant construit son plan de développement de la culture de la bientraitance et de la prévention du risque de maltraitance.
Pour chaque action, le formateur fournit des fiches outils de l'action afin d'en faciliter sa mise en oeuvre.

INTER SESSION

Chaque participant travail à la mise en oeuvre des actions prévues en session 1.

Jour 1 à 6 : Le suivi de la mise en œuvre des actions vers la Labellisation

L'ensemble des travaux est présenté à l'ensemble des participants.

La mise en place de l'action est débriefée en équipe et validée par le formateur.

Cette formation peut être suivie en INTER Paris ou organisée en INTRA ou en INTRA mutualisé à plusieurs établissements.
(Nous contacter)

Personnes concernées

RÉFÉRENT BIENTRAITANCE / MALTRAITANCE, DIRECTION, PROFESSIONNELS

Réalisation

Chaque participant construit ses plans d'action au fur et à mesure de la formation

Support de formation

« MANAGER BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Construire et mettre en œuvre un plan de développement de la culture de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance.
- Former des ressources internes dans le cadre de l'obtention du Label Etablissement Bien Traitant®: version formation professionnalisante

Nous vous aidons à rechercher des financements
(Nous contacter)

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

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.

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

Thèmes abordés

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 personnes accueillies, les proches, les professionnels
- Les signes et 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 la personne accompagnée et de ses proches

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

SIGNALER

- Verbaliser les alertes, le risque et le signalement

Rendu attendu: Chaque participant effectue par écrit un signalement fictif

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DÉVELOPPEMER LA CULTURE DE LA BIENTRAITANCE PAR LA FORMATION-ACTION

DURÉE
3 JOURS

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 personne accueillie mais également la mémoire du risque.
Cette formation invite chaque participant à comprendre les fondements de la bientraitance et à acquérir la technique de réflexion collective et individuelle, source de développement de la culture de la bientraitance.

Thèmes abordés

- Définition de la Bientraitance/ Prévention 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 personnes accueillies, confidentialité, projet personnalisé, droits et information des personnes accueillies, regard posé sur la personne accueillie, 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.

Sujets abordés par les professionnels eux-mêmes

Rendu attendu:

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

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL
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 VISÉES

- 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 professionnels dans le développement de la réflexion sur la bientraitance.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
1 JOUR
NOUS CONTACTER
POUR LE TARIF

SÉMINAIRE « LA BIENTRAITANCE DANS L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN »

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, personnes accueillies, partenaires et proches.

Personnes concernées

GRAND GROUPE DE PROFESSIONNELS, PATENAIRES, PERSONNES ACCUEILLIES OU PROCHES

(25, 50, 100) NOMBRE DE PARTICIPANTS NON LIMITATIF

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

Thèmes abordés

- Définition de la bientraitance/ Prévention 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 la personne accueillie
- La mémoire du risque indispensable à la démarche de réflexion sur la bientraitance

Questions/réponses avec les participants

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

LES OUTILS DE LA CRÉATION D'UN COMITÉ ÉTHIQUE / BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE

DURÉE
3 JOURS

INTRA

INTER Paris

890 €
du 23 juin 2021
au 25 juin 2021

Formation garantie à partir de 5 personnes

La création d'un comité Vigilence Bientraitance / Prévention maltraitance marque de manière forte l'engagement d'un établissement dans son action contre la maltraitance et celle sur la culture de la bientraitance 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 abordés

- 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

Méthodes pour mener la réflexion éthique

- Concept et caractéristiques de l'éthique
- Les 3 phases pour traiter la question éthique
- Repérer ses priorités et définir ses actions
- La nécessaire pédagogie auprès des équipes
- Comment différencier son management de la bientraitance et son management bientraitant
- L'harmonisation des pratiques d'encadrement des équipes dans un objectif commun de développement de la culture de la bientraitance

Personnes concernées

TOUT MEMBRE DU FUTUR COMITÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Écrit
Chaque participant participe à la rédaction du règlement intérieur du comité

Support de formation

« CRÉER UN COMITÉ ETHIQUE / BIENTRAITANCE / VIGILENCE MALTRAITANCE »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Organiser en interne un comité éthique de vigilance Bientraitance / Prévention maltraitance actif et repéré par l'ensemble des acteurs.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Une communication adaptée



Troubles de la parole, handicaps de communication, de lecture, intellectuel...

Enfants, adultes, primo-accédants, personnes âgées…

Comment compenser le handicap de communication ?

FORMER UN(DES) RÉFÉRENT(S) EN COMMUNICATION PICTOGRAPHIÉE

DURÉE
7 JOURS
(3 + 2 + 2)

INTER Paris
2 100 €
du 16 au 18 juin
du 30 sept au 1er oct
du 16 au 17 déc 2021

Formation garantie à partir de 5 personnes

La loi 2005 rappelle le droit de la personne accueillie 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 la personne accompagnée 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 personnes accueillies 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 3 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

Personnes concernées
UN GROUPE « RESSOURCE »

Méthode utilisée pour la validation des acquis



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

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

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

SE FORMER A LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE

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 »

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

Thèmes abordés

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 la personne accueillie : 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 despersonnes accueillies 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.

FAITES VOTRE CHOIX
PARMI LES 8 FORMATIONS DÉTAILLÉES CI-APRÈS :

www.axaide.pro - Mail : contact@axaide.pro
Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

CHOISISSEZ VOTRE THÉMATIQUE

RECUEILLIR LES ATTENTES ET BESOINS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE GRÂCE AUX PICTOGRAMMES



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

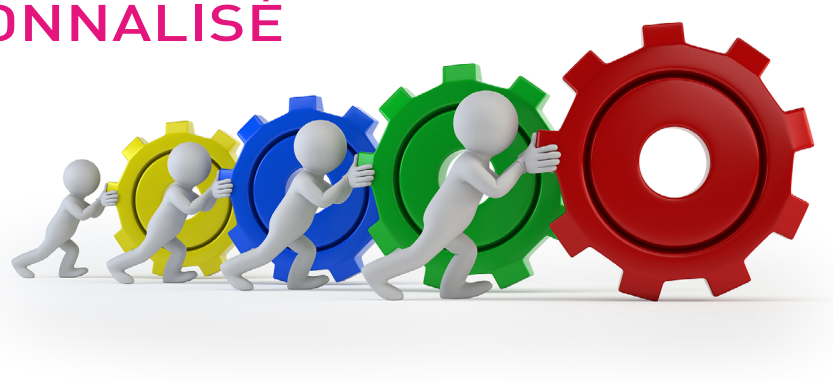
La communication simplifiée et pictographiée permettra aux professionnels de se doter d'outils favorisant l'expression des attentes par la personne accueillie elle-même.

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

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

OU

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 de la personne accueillie et le rendre la co-actrice par une communication simplifiée et pictographiée pour la faire vivre au quotidien.

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

CHOISISSEZ VOTRE THÉMATIQUE

LES OUTILS DE LA LOI 2002 EN PICTOGRAMMES



Faites de votre Livret d'accueil, du règlement de fonctionnement de la charte des droits et des libertés, du 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 language simple et pictographié .

OU

UN CVS ADAPTÉ PAR LES PICTOGRAMMES



Il appartient aux établissements de faciliter l'expression collective des personnes accueillies en laissant une large place au président du CVS.

Les représentants du public accueilli 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 personnes

RENDU ATTENDU : Expliquer ce qu'est le CVS au public accueilli, son fonctionnement et ses contenus, préparer le CVS en l'alimentant de sa parole et ses questions des aider le président à établir son ordre du jour et un compte rendu.
Le tout en communication simple et pictographiée.

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46
www.axaide.pro - Mail : contact@axaide.pro

ACCOMPAGNER À LA 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 personnes accueillies 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 professionels du soin que de l'éducatif.



RENDU ATTENDU Des outils de communication adaptés pour soutenir la personne accueillie dans la compréhension de sa santé.

OU

DES OUTILS PÉDAGOGIQUES, LUDIQUES EN PICTOGRAMMES POUR LES APPRENTISSAGES SOCIAUX

Habiletés 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 la personne accompagnée. Classeur de communication, livrets d'accompagnement, pictogrammes



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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

CHOISISSEZ VOTRE THÉMATIQUE

INFORMER LES PERSONNES DES 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 personnes accueillies. En effet, principales victimes en cas de maltraitance, elles doivent pouvoir identifier, nommer une situation de maltraitance à laquelle elles seraient confrontées et savoir à qui et comment en parler.

Donner du concrét à la situation de maltraitance par le pictogramme sera un support privilégié de votre démarche de prévention et de gestion de risque à laquelle toute personne accueillie peut être exposée au quotidien.

RENDU ATTENDU

- Un livret pictographié des situations de maltraitance auxquelles la personne accueillie peut être confrontée
- Des solutions concrètes à sa disposition.

OU

FICHES DE POSTES, PRÉVENTION DE RISQUES LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL, RÉFÉRENTIELS MÉTIER 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.

Commment favoriser la compréhension de la personne accueillie quant à son métier ?

RENDU ATTENDU

- Des outils adaptés aux capacités d'apprentissage et de compréhension des travailleurs.

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46
www.axaide.pro - Mail : contact@axaide.pro

< REVENIR AU SOMMAIRE

Projets d'établissement et institutionnel

Appels à projet, projet d'établissement, projet associatif , de pôle ou de siège, organisations … Notre équipe de consultants accompagne vos projets quel qu'ils soient.

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 À 10 JOURS

APPEL À PROJET, PROJET INNOVANT ... PENSÉ, ARGUMENTÉ ET RÉDIGÉ

Pour se donner toutes les chances de réussite, ces dossiers se doivent d'être parfaitement argumentés.
Cet accompagnement permettra d'amener l'établissement à imaginer son projet en bénéficiant d'un regard extérieur propice à la vision d'un projet novateur qui saura créer une différence.

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

En fonction de la nature du projet :
- Constitution d'un groupe de pilotage
- Mise en oeuvre de Benchmarking
- Contact avec des partenaires
- Etc.

2. 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

3. Rédaction du projet par le consultant

RENDU ATTENDU : Le dossier rédigé par notre consultant.
La parfaite connaissance des orientations publiques des secteurs ESSMS, l'expérience terrain et la créativité de nos consultants sauront apporter une plus value à vos projet

136 rue Pelleport
75020 PARIS

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

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

< REVENIR AU SOMMAIRE

VOTRE PROJET D'ÉTABLISSEMENT CLÉ EN MAIN

DURÉE
5 À 10 JOURS

La méthode de travail et d'animation permet d'élaborer votre projet 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 en matière de projet d'établissement ou de service.
Ce travail permet également aux équipes de s'approprier les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et la législation d'une manière moins formelle que leur simple lecture.

LES PLUS AX'AIDE

Le consultant 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 et validée avec la direction. Elle favorise l'adhésion des équipes par leur participation aux différentes étapes du projet.

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

Le consultant travaille à :

- L'analyse de la situation actuelle
- 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

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

Il apporte son regard tiers dans le questionnement pluridisciplinaire.

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.

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 par notre consultant 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

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
SUR MESURE

VOTRE PROJET D'ÉTABLISSEMENT OU INSTITUTIONNEL, VOS LIVRETS D'ACCUEIL EN FORMAT VIDÉO

Les établissements élaborent de nombreux documents mettant en mot les missions, objectifs, valeurs de ceux-ci.
Nombreux sont les directeurs qui constatent que leurs outils font peu référence auprès des équipes qui ne se les approprient guère et il est parfois difficile de résumer en quelques phrases aux partenaires extérieurs, l'essentiel des fondements de nos pratiques et valeurs.

Nous vous proposons d'adapter vos versions papiers en un court métrage, la vidéo étant un outil de communication puissant, moderne, impactant et accessible à tous.

RENDU ATTENDU Votre outil de la loi 2002 remis sous forme de vidéo.

Déroulement du projet

- **1 journée d'immersion dans l'institution**
- **2 jours d'accompagnement à l'écriture du script**
- **5 jours d'immersion caméra en main**
- **7 jours de montage avec des allers/retours correctifs**
- **L'ensemble du processus s'effectue sur 6 mois environ**

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Améliorer ses outils de communication interne et externe
- Elaborer une réflexion collective fédérant les équipes
- Renforcer le sentiment d'appartenance à l'institution

Nous vous aidons à rechercher des financements
(Nous contacter)

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

< REVENIR AU SOMMAIRE

VOS OUTILS DE LA LOIS 2002 EN PICTOGRAMMES

DURÉE
SUR MESURE

Livret d'accueil, charte des droits et des libertés de la personne accueillie, règlement de fonctionnement, ...

A partir de vos outils actuels, nous faisons ensemble, la sélection des informations essentielles pour les personnes accueillies dans votre établissement. Nous vous adaptons vos outils en pictogrammes pour en faciliter la compréhension par vos usagers

Déroulement du projet

- **1 journée de travail avec vous pour sélectionner l'information**
- **2 à 4 jours de réalisation avec des allers/retours correctif**

RENDU ATTENDU : Vos outils de la loi 2002 en pictogramme remis dans une version power point animée ainsi que les fichiers sources de tous les pictogrammes pour pouvoir les décliner sur d'autres supports

Nous vous aidons à rechercher des financements

(Nous contacter)

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Améliorer l'accès à la compréhension par les personnes accueillies des outils de la loi 2002
- Faire des outils 2002 de véritables outils adaptés aux personnes accueillies

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
5 À 10 JOURS

PENSER LE PROJET DU SIÈGE

Considéré comme un établissement à part entière, le siège de l'organisme gestionnaire se doit de réaliser son projet.
Les services du siège gagneront en visibilité auprès des établissements et services et inscriront leur feuille de route en cohésion avec le projet de l'organisme gestionnaire.

LES PLUS AX'AIDE

Le consultant anime les séances de réflexion avec les équipes du siège et la direction générale puis 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 professionnels 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. Rédaction du projet de siège par le consultant

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

Mise en oeuvre de la communication du projet 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.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

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

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

< REVENIR AU SOMMAIRE

LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE CLÉ EN MAIN

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 ensuite 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.

Le projet de l'organisme gestionnaire sera une feuille de route précieuse pour sa déclinaison dans le projet d'établissement et de services.

LES PLUS AX'AIDE

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 réfléxion de fond et aux apports de regard tiers du consultant sur les repères en politiques publiques, législatifs, stratégiques, managériaux actuelles.

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

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…

Evolution des besoins et des attentes du public accueilli

Caractéristiques démographiques et économiques du territoire d'action

Recherche d'opportunités pour le projet

Secteurs de développements potentiels

3. Les réflexions autour du projet

Réflexions et validations dans tous les volets du projet

Les objectifs et le plan d'action détaillés pour chaque volet du projet à long terme, à moyen terme, à court terme.

4. Rédaction du projet par le consultant

5. Stratégie de communication autour du projet de l'organisme gestionnaire

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

6. Organisation du suivi du projet

Le comité de suivi du projet de l'organisme gestionnaire

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 rédigé par notre consultant.

La stratégie de communication et de suivi du projet de l'organisme gestionnaire.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

ORGANISER SA DYNAMIQUE PARTENARIALE

L'actualité du secteur mobilise les établissements à s'ouvrir sur leur territoire en envisageant une politique partenariale solide.
Cette démarche mérite d'être pensée comme un véritable plan de développement.
Cette formation permettra aux participants de réfléchir aux moyens et outils pour anticiper leur plan de développement partenarial et mieux travailler en réseau.

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 PARTENRIAL »

Thèmes abordés

- Les enjeux du plan de développement partenarial
- L'ouverture de son établissement, sur son territoire : un double mouvement
- Les partenaires : qui, pour quels gains, quelles limites et comment s'organiser ?

Les partenariats

- Les différents types de partenariats et de partenaires
- Les contenus d'une convention
- Les besoins, attentes des personnes accueillies et des partenaires

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
- Quelles précautions prendre vis à vis des partenaires intervenants dans l'accompagnement des persones accueillies ?
- Évaluer le partenariat

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Enrichir le travail avec les partenaires pour une meilleure qualité de prestations de services rendue à la personne accompagnée.
- Enrichir son réseau partenairial
- Organiser et le gérer de manière efficace et efficiente.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
2 JOURS

DIRECTION : ROMPRE AVEC LE SENTIMENT DE SOLITUDE

Incertitudes, complexité de l'environnement, doutes, surcharge de travail, poids des responsabilités, stress...
L'impossibilité de partager ses difficultés avec l'équipe que l'on manage conduit au sentiment de solitude du responsable d'établissement.

Dans le contexte de mouvance incessante du secteur des ESMS, il est essentiel que les directions puissent prendre du recul sur leur conditions.

Cette formation - réflexion - action permettra aux diections d'ESSMS d'aborder les sujets souhaités, d'y réfléchir avec le regard tiers du consultant.
Délibérement pensé «solution», la réflexion aboutira à l'élaboration d'actions managériales hierarchisées à mettre en oeuvre dans le court, moyen et long terme.

Thèmes abordés

- Les enchainements entre projet d'établissement, évaluation interne, externe, CPOM, EPRD, SÉRAFIN-PH, etc.
- 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
- L'organisation de la délégation au sein de la structure
- La cohésion d'équipe
- L'intégration de la mission de coordination de projet

Personnes concernées

DIRECTION ET ÉQUIPE DE DIRECTION

DIRECTION GÉNÉRALE

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion

Le stagiaire réfléchit aux actions d'amélioration à envisager

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

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

PENSER L'APRÈS CANTOU

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 personnes accueillies en « CANTOU » pour une démence de type Alzheimer ou pathologies apparentées, glissent vers une grabatisation, leurs sorties de l'unité posent un réel problème tant pour les familles que pour 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 abordés

- 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 suivants :

- 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 bientraitance de la personnne accompagnée
- Une réponse innovante aux besoins évolutifs du public accueilli et des familles
- Définir, organiser et mettre en œuvre les besoins spécifiques : locaux affectés à cette activité, nombre de lit et de professionnels, horaires des plannings, équipements spécifiques
- Le travail co-élaboratif en équipe pluridisciplinaire
- L'écriture du projet
- Le développement du projet à moyens constants dans sa mise en oeuvre organisationnelle et fonctionnelle
- La planification du projet
- La négociation avec les autorités de tarification des délais pour obtenir des moyens supplémentaires.

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

DURÉE
3 JOURS

ACCOMPAGNEMENT THÉRAPEUTIQUE NON MÉDICAMENTEUX

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 desormais démontrés.

Thèmes abordés

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

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 VISÉES

- Penser la combinaison des thérapies non médicamenteuses pour construire un projet global et harmonisé que les professionnels s'approprieront.
- Améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées atteintes par la maladie d'Alzheimer et autres démences.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
5 JOURS

ORGANISATION DES SOINS

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

LES PLUS AX'AIDE

Le consultant anime les séances de réfléxion et rédige le projet. Il apporte son regard tiers.

Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réfléxion de fond et aux apports de regard tiers du onsultant sur des repères et ses politiques publiques, législatifs, stratégiques et managériaux actuels.

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

« LE PROJET DE SOIN »

Thèmes abordés

- Comprendre l'environnement médico-social
- Place et rôle du soin en ESMS
- **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
- **L'organisation soignante :** l'organisation de jour et de nuit, dossier médical et infirmier, permanence et continuité des soins, l'équipe soignante au sein de l'équipe pluridisciplinaire et les délégations
- **La qualité des soins :** la bientraitance dans les soins, la démarche qualité et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- **La prévention des risques :** L'approche par processus des risques de chute, dénutrition, déshydratation, risque cutané, douleur, élimination, comportementale, le risque infectieux, le plan bleu, la sécurisation du circuit du médicament et les protocoles de soin
- **Le parcours des personnes accueillie :** l'articulation entre projet de soin et projet personnalisé
- Les partenariats dans le domaine du soin
- Accompagner la personne accueillie à la promotion de sa santé

RENDU ATTENDU

Le projet de soins est rédigé par notre consultant.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

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 la personne accueillie, accès à l'autonomie, évolution sociétale et demandes de la personne elle-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 et de la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées une préoccupation actuelle dans les ESMS.

Manque d'informations, de repères institutionnels et méthodologiques, de représentations de la vie sexuelle de la personne handicapée et difficultés pour aborder ces sujets, les professionnels se retrouvent bien démunis face à cet accompagnement.

Outre le fait que cette formation ouvre de nouveaux champs théoriques, pratiques et éthiques à l'équipe pluridisciplinaire, elle permet à l'institution de mettre en application un programme d'éducation à la vie affective et sexuelle adapté au profil du public accueilli.

Thèmes abordés

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 personnes accueillies
- 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 actions 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 DE COMPÉTENCES VISÉES

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

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Stratégie

Les évolutions du secteur social et médico-social ont un impact fort sur la gouvernance et les fonctions de direction et celles de 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…

La stratégie, l'organisation, le management, et la dynamique collective des équipes doivent être repensés en lien avec ce nouvel environnement.

< REVENIR AU SOMMAIRE



NOTRE ACTIVITÉ DE CONSEIL

Nos consultants sauront vous apporter des réponses stratégiques et opérationnelles.

Nos réalisations

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

TÉL :
01.76.50.42.42

EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.

Parlons-en.
Nous vous ferons une proposition d'intervention sur-mesure.

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
5 JOURS
(3 JOURS + 2 JOURS DE SUIVI)

ACCOMPAGNER LE FACTEUR HUMAIN DANS SA STRATÉGIE DE CHANGEMENT

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 projets innovant, en amélioration de la qualité touchant directement à la culture de l'établissement, imposer les changements ne fonctionne pas sans accompagnement.
L'institution doit trouver les réponses auprès de son capital humain, naturellement soucieux face au changement.

Tenir compte du facteur humain dans le management de projet en conduite changement tel est l'objectif de votre formation-action à la co-élaboration.

Personnes concernées

COMITÉ DE PILOTAGE D'UN PROJET, CADRES, DIRECTION, CONSEIL D'ADMINISTRATION

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Tout au long de la formation chaque participant construira sa stratégie d'accompagnement au changement

Supports de formation

« ACCOMPAGNER LE FACTEUR HUMAIN AU CHANGEMENT »

Thèmes abordés

- Définition du projet avec le comité de pilotage du changement
- Les principes méthodologiques de la stratégie de changement
- Anticiper les changements
- Se préparer au management de la conduite au changement
- Déterminer son plan de communication autour du changement
- Organiser l'accompagnement des équipes au changement
- Planifier sa stratégie de changement

Suivi des changements

Sur 2 journées non consécutives, les participants effectuent le feedback de leur action

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Mener la conduite au changement par la formation-action.
- Anticiper et lever les freins du changement.
- Accompagner les équipes au changement en toute sérénité.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS
INTRA

PASSER D'UNE LOGIQUE DE PLACE À UNE LOGIQUE DE PARCOURS

Dans le cadre de l'évolution du secteur chaque ESSMS est 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 la personne accueillie.

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

Thèmes abordés

Le contexte médico-social actuel et à venir

Les différents niveaux d'impact

Inclusion, désinstitutionnalisation, réponse accompagnée pour tous, dispositifs, plateforme … de quoi parle t-on ?

Les principes d'une plateforme

Sa structure

Son fonctionnement

Son organisation

Le rôle central de la coordination

Passer d'une logique de place à une logique de parcours

Les deuils à faire

Les prérequis et les conditions indispensables

Les seuils nécessaires à passer

Les freins techniques et psychosociaux

Associer les établissements et services, les partenaires

Le projet et les étapes de mise en œuvre

Les étapes de la conception d'une plateforme

L'analyse des besoins et l'offre

La GPEC à prévoir

L'évolution de l'organigramme et des organisations

L'accompagnement des équipes

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

« DE LA PLACE AU PARCOURS »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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 externe, pour atteindre ses objectifs.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
2 JOURS

INTRA

INTÉGRER SÉRAFIN-PH DANS SON ETABLISSEMENT

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 impact directement les établissements, les obligeant à repenser et mettre en place de nouvelles modalités dans le processus d'élaboration et de suivi du projet personnalisé.

Les ARS invitent d'ores et déjà 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 abordés

- 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 la personne accueillie
- 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 projet d'établissement
- 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 DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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

DURÉE
2 JOURS
INTRA

PASSER À LA LOGIQUE DE PRESTATIONS DE SERVICES

Passer à une logique de parcours nécessite de définir les prestations de services et de revoir certaines méthodes et organisations. Ce travail doit être mené en amont pour faciliter la transition.
Cette formation-action permettra à chaque participant de concevoir ses nouveaux outils de travail pour passer à une logique de prestations de services.

Thèmes abordés

Définir ses prestations

- Qu'est-ce qu'un parcours ? Une prestation ?
- Cartographier les prestations
- Méthode pour penser « prestations »

Organiser les ressources humaines dans une logique de prestations

- Identifier la contribution des différentes fonctions pour chaque prestation
- Le déploiement des ressources humaines en fonction des nouveaux services
- Le travail auprès des équipes

Les méthodes et outils à faire évoluer

- Les entretiens avec la personne et ses proches pour le recueil des attentes et besoins de prestations
- La proposition de prestations
- La coordination des prestations et leur suivi
- La gestion des prestations « à la carte »
- Les prestations internes et celles réalisées par des partenaires
- L'évolution de l'enquête de satisfaction

Exercices de mise en application

Personnes concernées

CADRES DIRIGEANTS, CADRES OPÉRATIONNELS, COORDINATEURS DE PARCOURS

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réalisation
Chaque participant participe aux exercices de mise en application

Support de formation

« PASSER À UNE LOGIQUE DE PRESTATIONS DE SERVICE»

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir définir une prestation de service.
- Cartographier ses prestations de service.
- Anticiper les évolutions vers la logique de prestation de service.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

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 institutionnelle, incarner les valeurs, conduire le changement, intégrer et piloter les demandes de la commande publique dans les pratiques et l'organisation, sont autant de préoccupations qui incombent aux dirigeants.

Cette formation permettra à l'équipe encadrante de prendre le temps d'élaborer sa stratégie managériale dans un soucis de cohérence, d'harmonisation et de performance.

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 »

Thèmes abordés

- 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
- L'élaboration des bonnes pratiques de management à partir de la stratégie managériale décidée

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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

< REVENIR AU SOMMAIRE

VOTRE PROJET DE PLATEFORME CLÉ EN MAIN

DURÉE
5 À 10 JOURS

Elaborer son projet de plateforme permettra d'anticiper les changements à opérer pour réussir la transition de la structure et y apporter une vision claire pour tous les acteurs.

LES PLUS AX'AIDE

Le consultant anime les séances de réflexion et rédige le projet.

Les journées de travail sont donc toutes consacrées à la réfléxion de fond et de projection de la plateforme.

Notre expérience d'élaboration de projet de plateforme de services

Les réflexions autour du projet de plateforme aborderont :

- Les fondements du projet et les besoins à satisfaire
- L'organisation juridique de la plateforme
- La gouvernance de la plateforme
- Les valeurs
- Les repères théoriques pour guider les principes d'intervention des professionnels

- Les partenariats
- Les prestations de services de la plateforme
- Le rôle clé de la coordination
- Le processus d'amission et d'accueil
- La dynamique de parcours et de projet personnalisé

- La place des familles
- Le respect des droits de la personne accueillie
- Le soutien aux aidants

- La GPEC de la plateforme
- L'organisation et la coordination des ressources humaines
- L'organisation des ressources matérielles
- Le système d'information

- Les modalités d'expression individuelle et collective
- La culture de la bientraitance
- La prévention des risques
- La démarche qualité

RENDU ATTENDU

Le projet de plateforme rédigé par notre consultant.

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

POUR UNE FUSION RÉUSSIE: ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS

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'accompagnement à la fusion

Support de formation
« UNE FUSION RÉUSSIE »

La fusion, phénomène actuel incontournable, s'anticipe et s'accompagne.
Cette formation-action permettra aux participants d'élaborer un projet de fusion, moteur indispensable pour le devenir de l'institution.

Thèmes abordés

Anticiper

- L' identification des points forts, histoire, identités, tailles et organisation des structures
- Le recueil d'information indispensable dans tous les domaines : pratiques, 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

Gérer

- 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
- La définition de son projet d'accompagnement à la fusion
- La planification des différentes étapes
- Les inquiétudes et les deuils : comment les accompagner ?

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Pour une fusion réussie tant sur le plan organisationnel qu' humain, définir son plan d'accompagnement à la fusion.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

RÉORGANISER LES DÉLÉGATIONS DANS LE CONTEXTE ACTUEL

DURÉE
3 JOURS

Alors que le contexte social et médico-social bouleverse les organisations du secteur, que les lignes managériales se réduisent et qu'il faut « faire toujours plus et mieux avec moins », les organismes gestionnaires et les directions d'ESMS doivent mener un travail de réflexion approfondie quand à leurs stratégies et modalités de management et d'organisation.
Saisir les changements avec les contraintes afférentes comme une véritable opportunité, tel est la dynamique et l'enjeu de cette formation-action.

A partir des nouvelles organisations de l'institution, le formateur mènera une réflexion sur les réorganisations hiérarchique et fonctionnelle des délégations à faire évoluer, sur les compétences à acquérir afin qu'à chaque niveau, les nouvelles missions soient remplies.
Enfin, l'organisation pourra réfléchir aux moyens à mobiliser pour organiser la phase opérationnelle de la mise en œuvre de ces nouvelles délégations.

Thèmes abordés

- Comprendre et maîtriser l'environnement social et médico-social aujourd'hui et anticiper les changements à venir
- Identifier les lignes managériales en évolution et 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'ÉTABLISSEMENT, 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 DE COMPÉTENCES VISÉES

- 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
Mel : contact@axaide.pro

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46



VALORISER SON IMAGE GRAPHIQUE PAR LA COMMUNICATION

CRÉER, HARMONISER, ÉTOFFER VOS OUTILS DE COMMUNICATION

Notre de service de communication graphique se tient à votre disposition pour vos projets :

- **Création de votre site internet**

- **Création de votre catalogue, vos plaquettes et supports de de communication**
  (Loi 2002 , projets institutionnels, etc.)

- **Valorisation ou création de votre identité graphique**



FAITES NOUS PART DE VOTRE PROJET

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

Tél : 01.76.50.42.42

ÉLABORER LE TABLEAU DE BORD DE SUIVI DE L'ACTIVITÉ

DURÉE
2 JOURS

Le tableau de bord de suivi d'activité permet à la direction (multi-sites et direction générale) 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 pilotage selon :

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

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

Thèmes abordés

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, suivi, ….
- Le choix des indicateurs et la fréquence de suivi
- Les délégations de suivi à mettre en place
- L'analyse des résultats

Construction du tableau de bord

- Gestion administrative
- Suivi médico-social du public accueilli
- Ressources humaines
- Hygiène et sécurité
- Qualité
- Communication

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

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 VISÉES

- 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Qualité de Vie au Travail

Outre l'obligation d'un employeur, les Risques Psychosociaux (RPS) et la qualité de Vie au Travail (QVT) sont des sujets incontournables dans le secteur social et médico-social tant leur lien est évident avec la bientraitance et la prévention des maltraitances.

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
5 JOURS
+ 4 JOURS DE SUPERVISION DANS L'ANNÉE SUIVANT LA FORMATION

INTRA

INTER Paris
1 650 €
du 4 oct 2021
au 8 oct 2021
Formation garantie à partir de 5 personnes

FORMER UN RÉFÉRENT EN ANALYSE DE LA PRATIQUE

Alors que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles sur la prévention du risque de maltraitance préconisent la mise en place de séances d'analyse de la pratique telle un véritable un outil de prévention des Risques PsychoSociaux, force est de constater que le financement pour les établissements représente un frein majeur à cette mise en place.

L'enjeu de cette formation est de former des professionnels expérimentés, toutes formations confondues, aux méthodes et techniques de conduite en analyse de la pratique.
Ces professionnels pourront pratiquer en inter-établissement selon un souci de rentabilité financière pour chaque structure.

Thèmes abordés

- 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, à apporter, et à construire
- Savoir écouter pour ensuite parler vrai, parler franc à un groupe
- Les facteurs de réussite d'une séance
- Les pièges à éviter
- La rédaction de comptes-rendus de séances

Personnes concernées
PROFESSIONNEL DE TOUT METIER EXPÉRIMENTÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Tous les apports théoriques sont validés par jeux de rôles au fur et à mesure de la formation

Support de formation
« LE MANUEL DE L'ANALYSE DE LA PRATIQUE »



ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les méthodes et techniques de conduite de séance d'analyse des pratiques pour intervenir en inter-établissement.
- Valoriser son expérience professionnelle quel que soit son métier.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Personnes concernées
DIRECTEURS, CADRES, MEMBRES DU CSE

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 R.P.S »

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 de Risque Psychosociaux (RPS) 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 R.P.S.

Thèmes abordés

- Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?
- La réglementation et les obligations de prévention
- R.P.S : 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 professionnels
- Les étapes de la démarche d'évaluation et de prévention des R.P.S : préparer, évaluer, élaborer un plan d'action, mettre en œuvre 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 VISÉES

- Mettre en place les organisations, méthodes et outils du dispositif de prévention des Risques Psychosociaux dans son établissement.
- Elaborer 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

DURÉE
5 À 10 JOURS

Certains contextes d'établissement nécessitent un accompagnement à la mise en place de la prévention des Risques Psychosociaux (R.P.S) 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 R.P.S.

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 : MISE EN PLACE DU DIAGNOSTIC

- Entretiens auprès de toute l'équipe pluridisciplinaire
- Observations
- 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 : ÉLABORATION 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 ATTENDU Diagnostic, analyse et plan d'actions de prévention des Risques Psychosociaux .

Personnes concernées

DIRECTION GÉNÉRALE, DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion
Les participants participent à toutes les étapes d'analyse et de réflexion au plan d'action des RPS

Supports de formation

« PLAN D'ACTIONS DE PRÉVENTION DES RPS »

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Personnes concernées
COMITÉ DE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QVT, CADRES, DIRECTION, CONSEIL D'ADMINISTRATION

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion

Tout au long de la formation chaque participant construit sa démarche de QVT

Supports de formation
« METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE QVT »

Alors que l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail (QVT) des professionnels de santé et du médico-social s'est créé en juillet 2018, les ESMS se doivent de mettre en place ses démarches.
L'intérêt de la démarche de qualité de vie au travail se fonde sur une approche positive du travail construite sur les ressources de la structure, plutôt que sur les Risques PsychoSociaux (R.P.S). La QVT ne se substitue pas aux plans de prévention des RPS.

Cette formation permettra à chaque participant d'en comprendre les méthodes et les outils et de réfléchir à l'élaboration de la démarche dans son établissement.

Thèmes abordés

- Définition de la QVT
- Obligations réglementaires
- Performance et bien être au travail
- Pourquoi lancer une démarche de QVT ?
- QVT et risques psycho-sociaux
- Les facteurs de réussite de la démarche

Les 4 étapes de la démarche

- Organisation de la démarche
- Etat des lieux partagés
- Expérimentation et propositions
- Diffusion

Mener son expérimentation

- Les critères à prendre en considération
- Fédérer les actions existantes dans sa démarche

Décider, anticiper, organiser, planifier

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Mettre en place une démarche de Qualité de Vie au Travail dans sa structure

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
3 JOURS

LES LEVIERS DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Absentéisme, turn-over, fatigue professionnelle, mauvaises performances, ambiances de travail délétères et manque d'engagement, les conséquences de l'insatisfaction au travail sont nombreuses. Elles touchent l'individu, le collectif d'une même équipe et se répercutent immanquablement sur la qualité d'accompagnement des personnes accueillies.
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 abordés

- Définition de la satisfaction au travail et ses limites
- Identification des besoins et attentes des collaborateurs
- Les facteurs qui concourent au sentiment de satisfaction au travail et 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 les besoins en management exprimés par les professionels et la satisfaction au travail
- Comment croiser les difficultés rencontrées par les professionnels avec leurs besoins en management
- L'analyse des besoins de chaque individu de son équipe
- Le management de la QVT : conditions de réussite et limites
- Les leviers pour la créer
- Comment traduire ces leviers en savoir-faire et savoir être

Personnes concernées
EQUIPE D'ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion
Réflexion individuelle sur les actions à mettre en œuvre pour améliorer ses pratiques

Supports de formation
« LES LEVIERS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Connaître et actionner les leviers qui concourent à la Qualité de Vie au Travail.
- Favoriser le sentiment individuel de satisfaction au travail pour une meilleure satisfaction de travail en équipe.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
5 JOURS

SUPERVISION D'ÉQUIPE POUR AMÉLIORER LES PERFORMANCES

Personnes concernées
TOUTE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS

Il n'est pas rare que certaines habitudes ou comportements ne bénéficient pas au mieux au travail d'équipe. Cette formation action permettra aux professionnels de travailler à l'ambiance et à la cohésion de leur équipe.

Cette formation-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'action 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 s'adaptant au groupe et à 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 VISÉES

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

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE
4 JOURS

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 :

CADRES DIRIGEANTS

4 SÉANCES D'UNE JOURNÉE PAR AN

Séances animées par un consultant spécialiste du management des organisations

CADRES OPÉRATIONNELS

4 SÉANCES D'UNE JOURNÉE PAR AN

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

Cette méthode de formation et de perfectionnement permettra aux participants de mutualiser et développer leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être selon une prise de recul indispensable à tout manager.

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Proposer un espace de mise en mot du vécu professionnel en lien avec le management.
- Mutualiser et développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être du manager.
- Réinterroger ses pratiques managériales.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Formation en management sur mesure en intra

Une dynamique de formation continue pour entretenir, renforcer, actualiser ses compétences managériales.

Ces formations permettront aux managers de prendre du recul et de rester dans une démarche apprenante.

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
de 2 à 15
JOURS

Quelques exemples de formation

- Nouveau manager
- Les bases du management
- Communication Interne
- Manager les générations X et Y
- Affirmer sa posture managériale
- L'intelligence émotionelle
- Le management bientraitant
- Born-out, brown-out, épuisement professionnel : des solutions managériales
- Pratiques de la sanction en cas de maltraitance
- Neurosciences et management
- Manager par la qualité
- La cohésion d'équipe
- Management participatif
- Travailler en équipe
- Argumenter
- Conflits et tensions : désamorcer les tensions
- Techniques d'entretien avec ses collaborateurs
- Savoir argumenter
- Cycle long de management
- Evaluer son management

NOUS CONTACTER : www.axaide.pro
Mel : contact@axaide.pro
Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Démarche qualité

Il est désormais officiel que les évaluations externes seront publiques.

PRÉPARONS-NOUS À CETTE ÉCHÉANCE DÈS L'ÉVALUATION INTERNE.

DURÉE
12 JOURS
(5+7 JOURS)

VOTRE RAPPORT D'ÉVALUATION INTERNE CLÉ EN MAIN

La méthode APPUI, *(Amélioration Permanente des Pratiques et Usages Interdisciplinaires)* est mise en place dans plusieurs centaines d'ESSMS.
Tous ces établissements ont eu une excellente évaluation externe.

Alors que cette même évaluation devient consultable publiquement, anticipons-la dès l'évaluation interne.

Le formateur mettra en place la méthode et formera au fur et à mesure à la démarche qualité. Son intervention se déroulera sur 2 sessions :

1) 5 jours pour préparer l'évaluation
2) 7 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.

LES PLUS AX'AIDE

- Le référentiel propre à la structure
- L'évaluation interne participative
- Le rapport d'évaluation interne REDIGE

Personnes concernées
ENSEMBLE DES PROFESSIONNELS D'UN ÉTABLISSEMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis

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

Support de formation
« LA MÉTHODE APPUI : MÉTHODES ET OUTILS »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- 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.
- Anticiper les attendus de la prochaine évaluation externe.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

RÉALISER VOTRE ÉVALUATION INTERNE

DURÉE
3 JOURS

PRÉPARER SON ÉVALUATION EXTERNE

1er Janvier 2021
Le HAS changera les modalités actuelles pour une procédure unique d'évaluation, actera la suppression des notions d'évaluations internes et externes en tant que telle mais maintiendra l'évaluation par un tiers ainsi qu'une auto-évaluation.
Désormais un seul rapport d'évaluation sera élaboré (au lieu des deux rapports d'évaluation interne et externe) et sera transmis à l'autorité ayant délivrée l'autorisation ainsi qu'à la HAS.
Cette nouvelle procédure reposera sur un nouveau référentiel commun à l'ensemble des ESSMS ainsi que des volets spécifiques aux spécificités des organisations et des publics.
Nous attendons la confirmation officielle que la prochaine évaluation externe sera rendu publique.
Cette formation permettra à votre structure de se préparer à cette échéance en toute sérénité.

Personnes concernées
DIRECTION, GROUPE QUALITÉ, GROUPE DE PROFESSIONNELS

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réflexion
Mise en situation de travail des acquis de formation suivie d'un debriefing avec le formateur

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

Thèmes abordés

Après consultation et questionnement sur toutes les thématiques de l'évaluation externe, le formateur envisagera avec la structure :

- Les points à améliorer
- L'évaluation de la méthode de démarche qualité et son adéquation avec le cahier de charge de l'évaluation externe
- Les recommandations de bonnes pratiques à envisager de mettre en oeuvre
- Les besoins de préparation de l'ensemble de l'équipe aux rencontres avec l'éducateur externe
- L'organisation et la planification des actions prioritaires à mettre en oeuvre

RENDU ATTENDU Un véritable plan de préparation à l'évaluation externe afin de mettre toutes les chances de son côté dans cet exercice de plus en plus exigeant

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Se préparer à la nouvelle évaluation externe HAS

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

FORMER VOTRE COMITÉ QUALITÉ

DURÉE
5 JOURS

Accompagner la mise en place, obtenir l'adhésion de l'équipe aux nouvelles exigences des législateurs et financeurs, cela nécessite de solides compétences techniques et méthodologiques de la part du comité qualité.

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

Thèmes abordés

- Les bases de connaissances indispensables au référent qualité
- Les principes de la roue de Deming et leurs mise en oeuvre
- Les 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
- Mise en place de l'information sur la démarche qualité auprès de l'ensemble des professionnels.
- La préparation des outils de référent qualité
- Le management du 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
- Comment réaliser son référentiel d'établissement
- Les indicateurs de la qualité
- Les méthodes pour évaluer la pertinence, l'efficience, l'impact et l'efficacité des pratiques et organisations
- L'organisation de l'évaluation avec les professionnels
- Rédaction du rapport d'évaluation
- La mise en en place d'un plan d'amélioration de la qualité et le suivre

Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL DU COMITÉ QUALITÉ

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Chaque participant effectue les exercices pratiques tout au long de la formation

Support de formation

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



ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Maîtriser les savoirs, savoir-faire et savoir-être indispensables au comité 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.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

AMÉLIORER
LA QUALITÉ

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 du public accueilli sur lequel l'établissement peut s'appuyer dans sa démarche qualité, d'amélioration continue.

Thèmes abordés

- Les différents types de questionnaires
- Les différents destinataires : personnes accueillies, familles, professionnels, 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, d'écriture, et de dépouillement
- Le test du questionnaire
- Les outils informatiques gratuit pour faciliter les différentes étapes du questionnaire
- Adapter le questionnaire au public accueilli
- Utiliser les questionnaires pour l'évaluation interne et le suivi de la qualité

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Acquérir les techniques d'élaboration des questionnaires de satisfaction selon une logique d'amélioration continue.

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 déclin.
Pour éviter cet écueil, il convient d'entretenir une réelle dynamique institutionnelle entre 2 évaluations.

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

Thèmes abordés

- Les risques de la perte de la dynamique qualité
- Les rôles et missions du référent qualité au lendemain de l'évaluation
- Le soutien indispensable de l'encadrement
- Comment faire vivre le Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
- L'articulation de la qualité au fonctionnement régulier de l'établissement
- La délégation du suivi de la qualité aux professionnels
- 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
5 JOURS

ORGANISER DES ÉVALUATIONS CROISÉES ENTRE ÉTABLISSEMENT

Cette démarche est le moyen de faire vivre la dynamique entre les différentes évaluations officielles et de faire le point sur les améliorations à mener après les évaluations internes et externes.
La réalisation d'évaluations croisées est également le 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.

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 »

Thèmes abordés

L'organisation des évaluations croisées

- Les principes
- Les enjeux
- Les conditions de réussite
- Les outils : rapport, RBPP, etc.

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 du public accueilli
- Les droits des personnes accueillies
- La prévention des risques
- Les différentes étapes à planifier
- La définition ses indicateurs de suivi du plan d'accompagnement à la fusion

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Former des professionnels aux exigences de la qualité pour utiliser ces nouvelles compétences en inter établissements comme au service du plan d'amélioration de leur propre établissement.

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MANAGER PAR LA QUALITÉ

DURÉE
3 JOURS

Sources de dynamique institutionnelle et de cohésion d'équipe, manager par la qualité permet d'allier coopération, participation et sens de l'action au service.
La qualité est un formidable outil de management, parfois sous-estimé par l'encadrement.

Il ne s'agit pas ici de mener une démarche qualité mais de trouver dans la qualité des moyens de répondre aux enjeux managériaux auxquels tout membre de l'encadrement se voit confronté.

Thèmes abordés

- Les 8 principes du management par la qualité
- L'approche processus pour mieux comprendre les enjeux managériaux

Utiliser le management par la qualité comme solutions à des problématiques managériales telles que :

- L'accompagnement au changement
- La qualité d'accompagnement
- Le respect des droits
- L' organisation
- La traçabilité
- La dynamique et la cohésion d'équipe
- L'analyse et la prise de recul
- Le développement des compétences
- La gestion des risques
- La confiance en son équipe
- Les projets
- Le suivi du projet d'établissement
- etc.

Les conditions de réussite du management par la qualité

- Les méthodes et les outils
- Le discours qualité
- L'approche positive

Personnes concernées

MEMBRES DE L'ENCADREMENT

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Réflexion
Chaque participant réfléchit aux moyens de mettre en œuvre les solutions apportées aux manager par la qualité

Support de formation

« MANAGER PAR LA QUALITÉ »

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Utiliser la qualité comme un levier au management des équipes.
- Trouver dans la qualité des solutions adaptées aux enjeux managériaux.

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Évaluation externe



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

UNE QUALITÉ RÉDACTIONNELLE 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.

Nous contacter :

AX'AIDE Évaluation

136 rue Pelleport
75020 PARIS

01.76.50.42.42
contact@axaide.pro
www.axaide.pro



Nouveautés ★★★ Pédagogiques 2021

LE DEBRIEFING DE FORMATION EN CLASSE VIRTUELLE

DURÉE
1 JOUR

Contexte de formation

Organiser une formation est un investissement dans le développement des compétences des salariés.

Or, nous avons tous suivis des formations où la mise en oeuvre des acquis de formation est restée lettre morte, trop absorbé par le quotidien au retour de formation.

Cette journée complémentaire de debriefing de formation virtuelle permet de renforcer la mise en oeuvre des acquis de formation sur le terrain.

Elle est possible pour chacune des formations proposées dans le catalogue.

Les plus de cette formule :

- → Pas de déplacement ni des stagiaires, ni du formateur
- → Garantir la mise en application des nouvelles compétences
- → Fixer une échéance à la mise en œuvre
- → Renforcer l'efficacité de la formation

Thèmes abordés :

ETAPE 1

En fin de formation, chaque participant se fixe une feuille de route en accord avec le formateur :

Nature de la réalisation à effectuer

Objectifs

Mode d'évaluation prévu pour la journée de debriefing

Date du débriefing

ETAPE 2

- → Debriefing individuel ou en en groupe (choisi en fonction de la thématique de formation, dès la commande de formation)
- → Validation, conseils, compléments du formateur

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

Personnes concernées

Personnes ayant suivis une formation AX'AIDE

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Chaque participant met en application les acquis de formation et les transforme en compétences

Éligible pour toutes les formations du catalogue

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Renforcer la mise en oeuvre des acquis de formation sur le terrain

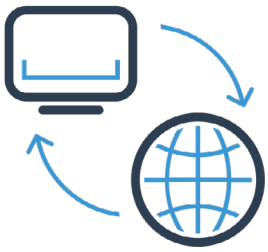
< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

CONNAÎTRE LES FONDEMENTS ET LES VALEURS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL (FORMATION EN E-LEARNING)

400 €

FORMATION E-LEARNING



Personnes concernées
Tout professionnel du secteur social et médico-social

Méthode utilisée pour la validation des acquis

QCM



Supports de formation
COURS
QUIZZ
ETUDE DE CAS
FICHES RAPPEL DE LA FORMATION

Contexte de formation

Notre expérience nous a démontré que les professionnels de notre secteur manquent de connaissances sur les fondements qui sous-tendent leur action professionnelle.

Accueil de nouveaux professionnels, renforcement des connaissances pour les plus anciens, partenaires, ... plus les intervenants du secteur connaîtrons notre secteur et ses fondements, mieux ils mettront en œuvre ses valeurs et du sens dans leur mission.

Cours, vidéo, quizz ...en plusieurs séquences de formation autonome.
Une progression à chacun son rythme et selon les disponibilités de chacun, à commander à la carte !

Le plus de cette formule
Pas de déplacement ni du participant, ni du formateur
Une modalité de formation innovante
Le coût et la souplesse de cette modalité de formation

Thèmes abordés

Pour chaque thématique, un cours, un quizz, une étude de cas et des fiches rappel de la formation

- La charte des droits et des libertés de la personne accueillie
- La loi 2002-2
- La loi 2005
- Les obligations de démarche qualité
- Le projet personnalisé
- La posture professionnelle

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les fondements et les valeurs qui sous-tendent l'action des professionnels du secteur social et médico-social
- Comprendre le sens de nos actions dans le contexte social et médico-social

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

< REVENIR AU SOMMAIRE

NOS MASTER CLASSES

INTRA

4 840 €

de 20 à 40 participants
tout frais de déplacements inclus

UNE SOLUTION PERFORMANTE ET INNOVANTE POUR LE PLAN DE FORMATION

> 4 THÉMATIQUES

- Référent **droit des usagers** ..... 3 jours
- Référent **citoyennneté** ..... 3 jours
- Référent **pouvoir d'agir**..... 3 jours
- De 2002 à **Sérafin-PH** ..... 2 jours

> **UN TARIF UNIQUE** quelque soit le nombre de participants

20 à 40 participants

Organiser une formation auprès d'un public plus important que les groupes de 10 à 12 personnes communément pratiqués dans le secteur

Favoriser la dynamique institutionnelle

La formation de référents capables de relayer leur formation dans leur structure par l'intégration de cette mission dans le programme de formation d'un grand nombre de professionnnels capables de relayer dans leur structure pour un impact plus important

Un avantage financier indéniable

Le coût de la formation est optimisé par le nombre de participants

Une formule souple

Organisez une MASTER CLASSE institutionnelle

Ou

aux dates qui vous conviennent

< REVENIR AU SOMMAIRE

Qu'est-ce que l'AFEST ?

L'AFEST
Action de Formation En situation de Travail

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 reconnaît la possibilité de se former en situation de travail et le décret d'application (Art. D.6313-3-2) précise les étapes d'une AFEST

Elle mobilise un formateur-interne (dit accompagnateurs AFEST) ou externe à l'entreprise et un ou plusieurs salariés à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité.

Le cœur d'une AFEST s'articule en deux séquences pédagogiques distinctes mais articulées :

1 Une mise en situation
Le salarié est mis en situation de réaliser une activité, avec une intention pédagogique définie. Il s'agit d'une véritable situation de production

2 Une phase réflexive
Un temps réflexif-accompagné par le formateur interne ou externe permet de tirer les enseignements de la mise en situation, analyser les écarts avec les attendus, les réalisations et les acquis et, ainsi, consolider les apprentissages.

Ces deux séquences peuvent se répéter autant de fois que nécessaire pour permettre les apprentissages visés.

La mise en place d'une AFEST nécessite d'être organisée

Une AFEST se prépare en plusieurs étapes

- Le diagnostic
- La préparation et la conception de l'AFEST
- L'action de formation
- Le bilan

Les possibilités de financement de vos AFEST par votre OPCO :

- Le pré-diagnostic de votre projet
- La prestation d'ingénierie AFEST
- L'AFEST du salarié et du référent AFEST

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

INTÉGRATION DE L'AFEST DANS NOS PROGRAMMES DE FORMATION

DURÉE
1 JOUR À X JOURS

Contexte de formation

La plupart de nos formations peuvent être intégrées dans un parcours de formation par AFEST. Il permettra d'apprécier la mise en œuvre des acquis de formation par la mise en situation sur le terrain

Cette modalité de formation est tout à fait complémentaire aux formations plus traditionnelles dans la mesure où il s'agit de transposer les apports de la formation sur le terrain. Elle fait de chaque formation, un réel investissement constatable et validé au niveau du terrain.

Cette « suite » à la formation permettra de renforcer et garantir l'acquisition des compétences

Personnes concernées
TOUT PARTICIPANT À UNE FORMATION EN INTER OU EN INTRA

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation
Mise en situation de travail des acquis de formation suivie d'un debriefing avec le formateur

Thèmes abordés :

Après une préparation avec le formateur des attendus de compétences lors de la situation de travail, ce dernier accompagnera la situation de travail suivant les modalités définies en amont de la formation.

Il réalisera ensuite une phase réflexive individuelle tracée.

Cette AFES pourra être renouvellée autant de fois que nécessaire.

Éligible pour toutes les formations du catalogue

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Renforcer l'acquisition de compétences et le savoir être par la confrontation à des situations de travail
- Impliquer les personnes formées dans la mise en oeuvre des acquis de formation sur le terrain
- Valider les compétences acquises en situation de travail

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
3 JOURS

COMPRENDRE L'AFEST, SES MÉTHODES ET SES OUTILS AVANT DE SE LANCER

Personnes concernées
Tout professionnel développant ou acteur des AFEST

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Réalisation



Chaque participant élabore son plan de développement de l'AFEST dans sa (ses) structures

Supports de formation
«Réussir ses AFEST»

Contexte de formation

Encore récente, la modalité de formation par les AFEST (Actions de Formation En Situation de Travail) demande à ses concepteurs et ses acteurs de ben se former pour en comprendre le sens, les enjeux et les conditions de succès.

Cette formation répondra aux nombreuses questions sur les moyens et méthodes liés à la mise en œuvre des AFEST permettant de réconcilier entreprise-travail et formation au service des compétences.

Développer l'AFEST dans sa (ses) structure(s) permettra de donner un nouveau souffle à la politique de formation en devenant une structure apprenante.

Thèmes

- Qu'est-ce que l'AFEST ?
- Qu'est ce que n'est pas l'AFEST
- Les enjeux, les intérêts de l'AFEST
- Les conditions de réussite de l'AFEST
- Les rôles et missions de tous les acteurs
- Les besoins de formations de tous les acteurs
- Les difficultés pouvant être rencontrées
- La traçabilité des preuves nécessaires au regard des obligations légales
- Les 5 étapes de la construction d'un projet de parcours AFEST
- Les étapes du déploiement de l'AFEST au sein de sa (ses) structure(s)

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre l'AFEST et ses méthodologies
- Passer en mode «structure apprenante»

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

FORMEZ VOS ACCOMPAGNATEURS À L'AFEST

DURÉE
5 JOURS

Contexte de formation

Alors que le dispositif AFEST prévoit que des salariés puissent être formateur-interne d' un ou plusieurs salariés à former sur le lieu même du travail et en cours d'activité, il convient de les former à ces nouvelles missions.

Cette formation permettra à vos salariés de se lancer avec confiance dans ces nouvelles modalités de formation qui feront de votre structure une structure apprenante.

Thèmes abordés :

- Les principes de l'AFEST
- Rôles et missions de l'accompagnateur/tuteur AFEST
- Comprendre un parcours de formation par AFEST
- Du référentiel métier au référentiel de compétences
- Comprendre et analyser une situation de travail
- Les différentes situations de transfert de compétences
- La posture du formateur AFEST
- Réaliser la phase réflexive
- Effectuer la traçabilité des preuves nécessaires au regard des obligations légales
- Personnaliser son accompagnement
- Mise en situation dans l'animation de différentes situations de transfert de compétences

Personnes concernées
TOUTE PERSONNE AMENÉE À CONCEVOIR OU ANIMER DES AFEST

Méthode utilisée pour la validation des acquis



Mise en situation
Chaque participant est amené à réaliser des jeux de rôle de situation d'accompagnement de Type AFEST

Support de formation
«Bonnes pratiques de l'accompagnement en AFEST»

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir accompagner une Action de Formation En Situation de Travail

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
EN FONCTION DE VOTRE DEMANDE

CO-CONSTRUCTION DE L'INGÉNIERIE DE VOS PARCOURS D'AFEST

Personnes concernées
Tout service de formation du secteur social et médico-social

Méthode utilisée pour la validation des acquis

Mise en situation

Contexte de formation

Alors que peu de référents AFEST sont encore formés, notre formateur consultant sera l'architecte de votre demande de déploiement d'un dispositif AFEST. Vous bénéficiez de notre regard extérieur de formateur et expert de l'ingénierie pédagogique. Nous sommes à même de vous aidez à la construction d'un dispositif multi modal, sur mesure.

Vous apprendrez par la co-construction avec votre formateur tout en garantissant l'efficacité de votre premier parcours AFEST.

Thèmes abordés :

Cadrage de votre projet AFEST

- Diagnostic et faisabilité de votre projet
- Cadrage de votre projet

Conception de l'ingénierie de votre dispositif AFEST

- Conception des référentiels de compétences
- Conception des parcours apprenant
- Elaboration du protocole de votre démarche

Conception du dispositif d'évaluation

- Définition des critères d'évaluation des AFEST
- Organisation des preuves nécessaires au regard des obligations légales

Formation de vos formateurs AFEST

- Former à la démarche pour organiser les AFEST sur le terrain

Déploiement du dispositif

- La communication institutionnelle et auprès des acteurs sur l'AFEST
- Rôle de l'encadrement dans le cadre des AFEST

RENDU • Votre parcours AFEST réalisé et organisé

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Apprendre à monter un dispositif AFEST par la co-construction de votre premier dispositif AFEST avec un formateur consultant

136 rue Pelleport
75020 PARIS

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

MISE À DISPOSITION D'UN FORMATEUR AX'AIDE POUR VOS AFEST

DURÉE
EN FONCTION DU PROJET AFEST

Contexte de formation

Votre dispositif AFEST est créé. Nous mettons à votre disposition notre équipe pluridisciplinaire de formateur-consultants pour réaliser la phase terrain de mise en situation et phase réflexive.

Vos salariés et votre structure bénéficient d'un tiers de confiance expérimentés à la fois :

- Au métier
- A la transmission de compétences
- La pédagogie de formation des adultes

Personnes concernées
TOUTE STRUCTURE SOCIALE OU MÉDICO-SOCIALE DÉSIRANT DÉVELOPPER L'AFEST DANS SON PLAN DE FORMATION

Thèmes abordés :

Animation des différentes situations de mise en situation de travail

Réalisation de la phase réflexive personnelle
- au regard de la maturité professionnelle des différents apprenants
- en fonction du positionnement amont de l'apprenant sur le référentiel activités / compétences
- en tenant compte des préférences d'apprentissage

Traçabilité des preuves nécessaires au regard des obligations légales

ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Déléguer la phase terrain de l'AFEST pour faciliter son déploiement dans la structure

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

Tél : 01.76.50.42.42
Fax : 0826.99.86.46

< REVENIR AU SOMMAIRE

DURÉE
8 JOURS

DU 18 AU 25 SEPTEMBRE 2021

3 400€
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 2021

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. Le Quebec est traversé par le fleuve Saint-Laurent qui relie les Grands Lacs à l'océan Atlantique.
Cette plus grande province canadienne 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 pour une période moyenne d'un mois, le Québec ainsi que les provinces atlantiques observent un redoux des températures.



< REVENIR AU SOMMAIRE

VOYAGE D'ÉTUDE AU CANADA (QUEBEC)

du 18 sept 2021
au 25 sept 2021

En 2021 AX'AIDE organise un voyage d'étude au Québec du samedi 18 septembre au samedi 25 septembre 2021 :

Parcours INCLUSIF pour les personnes en situation de handicap

groupe de 20 personnes

2 thématiques au choix

Le CARE dans les ESMS pour les personnes en situation de handicap et personnes âgées

groupe de 20 personnes

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 tout professionnel du secteur des ESMS, aux Directions et Directions Générales, aux administrateurs et Président d'Organisme Gestionnaire.



< REVENIR AU SOMMAIRE

OPTIMISEZ VOTRE BUDGET FORMATION

Mutualisez vos intras

- Formez un groupe de 12 participants à plusieurs établissements
- Bénéficiez du tarif de formation en INTRA
- En gardant la dynamique de la formation INTER

L'achat en tarif dégressif*

100 jours de formation

75 jours de formation

50 jours de formation

25 jours de formation



*Valable sur tout le catalogue, hors frais de déplacement et CANADA

Contacter nous au

01 76 50 42 42

ou sur

contact@axaide.pro

< REVENIR AU SOMMAIRE

TARIF en €uros (TTC)

Tarif INTRA

	1 journée INTRA	1 journée INTRA + [1]
12 participants max.	1080	1180
Déplacement Péage	Tarif fiscal 2019 6 CV : km x 0,568 € Référence « Mappy»	
Hébergement/Restauration	Forfait de 140 € par jour	

Tarif INTRA DOM (Départements d'Outre Mer)

	1 journée INTRA	1 journée INTRA + [1]
12 participants max.	1180	1280
Déplacement	Billet Avion A/R	
Hébergement/Restauration	Forfait de 250 € par jour	

[1] Inclut les relectures et corrections du fond et de la forme des rapports, projets d'établissement de plus de 30 pages.

Site Internet :
www.axaide.pro

136 rue Pelleport- 75020 PARIS
Tel : 01.76.50.42.42 - Fax : 0826 99 86 46

SARL AX'AIDE- RCS Paris 822 403 218– APE 8559 A– N° Formation 11 75 55354 75

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

contact@axaide.pro
www.axaide.pro

AX'AIDE
L'USAGER AU CENTRE DE L'ÉVALUATION

contact@axaide.pro
www.axaide.pro

136 Rue Pelleport
75020 PARIS

Tel : 01.76.50.42.42
Fax : 0826 99 86 46

Stabilisez pendant 2 ou 3 secondes
en direction du QR code votre smartphone
depuis la camera et accéder directement
au site internet **www.axaide.pro**

Pour les Android, télécharger une application
gratuite telle que QR Code Reader.

SARL AX'AIDE- RCS Paris 822 403 218– APE 8559 A– N° Formation 11 75 55354 75