

# AX'AIDE

LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE  
AU CENTRE DE LA FORMATION

EN DIRECTION  
DE LA BIENTRAITANCE



FORMATIONS  
2023 - 2024

Secteur social et médico-social

- Enfants - Adultes - Personnes âgées -



## LA CULTURE DE LA BIEN TRAITANCE ET LA PRÉVENTION DE LA MALTRAITANCE

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<u>LE LABEL ÉTABLISSEMENT BIEN TRAITANT®</u>	p.58	-
<u>Certification de Référent Bientraitance &amp; Prévention maltraitance</u> ●	p.60	5
<u>Certification de Manager Bientraitance &amp; Prévention maltraitance</u> ●	p.61	6 (3+3)
<u>Prévenir le risque de maltraitance par la formation-action</u>	p.62	3
<u>Développement de la culture de la Bientraitance par la formation-action</u>	p.63	3
<u>Prévention de la maltraitance en creux et pratiques de la Bientraitance par la formation action</u> ●	p.64	3
<u>Créer un comité éthique / Bientraitance / prévention maltraitance</u>	p.65	3
<u>Séminaire « La posture professionnelle Bientraitante »</u> ●	p.66	1
<u>Séminaire « Prévention de la Maltraitance ordinaire ou en creux »</u> ●	p.67	1



## LES INDISPENSABLES À L'ACCOMPAGNEMENT

Outils et méthodes

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<u>Méthodes et outils d'un projet personnalisé</u>	p.13	3
<u>Intégrer la logique SERAPHIN-PH dans ses pratiques de projet personnalisé</u>	p.14	2
<u>Animation et structuration de la réunion de projet personnalisée</u>	p.16	3
<u>Accompagner les parcours de transition</u>	p.15	3
<u>Rôle et missions du coordinateur de projet et de parcours</u>	p.17	5
<u>Harmonisation et coordination des pratiques pluridisciplinaires</u>	p.19	3
<u>Utiliser l'approche systémique dans le travail avec les familles</u>	p.35	3
<u>L'intervention à domicile : des missions et des techniques spécifiques</u>	p.36	3
<u>Le dossier des personnes accueillies : Bonnes pratiques et organisations</u>	p.46	2
<u>Le modèle Canadien de processus de production du handicap (PPH) pour mieux comprendre la situation globale de l'utilisateur</u>	p.26	3
<u>Sécuriser le circuit du médicament par la formation-action</u>	p.38	5

Place de la personne accueillie

<u>Développer les potentialités de la personne accompagnée par la valorisation du rôle social (VRS)</u>	p.22	2
<u>Développer la citoyenneté de la personne accompagnée</u>	p.23	3
<u>Violences verbales et physiques : comprendre, prévenir et gérer</u>	p.37	3
<u>Accompagner la personne dans son droit à une vie affective et sexuelle</u>	p.25	3
<u>Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées</u>	p.44	2
<u>Développer la participation des personnes accueillies</u>	p.45	2
<u>Personne majeure protégée : un accompagnement dans le respect de ses droits</u> ●	p.34	3

Publics spécifiques

<u>Savoir-faire et savoir-être face au handicap psychique</u>	p.27	3
<u>L'adolescent : un accompagnement spécifique</u>	p.28	3
<u>Des parents partenaires pour une meilleure qualité d'accompagnement</u>	p.33	3
<u>Le tryptique famille-enfant-professionnel en protection de l'enfance</u>	p.29	3
<u>Base de management pour les moniteurs d'ESAT</u>	p.24	3
<u>Intégrer la personne handicapée en EHPAD, SSIAD ou SPASAD</u>	p.42	3
<u>Accompagner la personne handicapée vieillissante</u>	p.41	3
<u>Accompagner la fin de vie d'une personne accueillie et ses proches</u>	p.43	3
<u>Comprendre le vieillissement par la simulation</u>	p.40	3
<u>La visite médiatisée : Un outil au service du travail avec les familles</u> ●	p.30	3
<u>Le travail avec les familles et la visite médiatisée</u> ●	p.31	3
<u>Sensibilisation aux pathologies liées au vieillissement et à leurs impacts</u>	p.39	3



<a href="#">Accompagner dès l'entretien d'admission</a>	<a href="#">p.12</a>	3
<a href="#">L'observation : outil indispensable du professionnel</a>	<a href="#">p.18</a>	3
<a href="#">Accompagner l'autonomie</a>	<a href="#">p.20</a>	3
<a href="#">Juste distance professionnelle : les bases incontournables à ré-interroger régulièrement</a>	<a href="#">p.21</a>	3
<a href="#">Gérer les relations difficiles avec les familles</a>	<a href="#">p.32</a>	3
<a href="#">Bonnes pratiques de transmissions écrites et orales professionnelles</a>	<a href="#">p.47</a>	3
<a href="#">Bonnes pratiques de la sanction</a>	<a href="#">p.48</a>	3
<a href="#">S'approprier les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles</a>	<a href="#">p.51</a>	3
<a href="#">Les responsabilités juridiques et pénales du travailleur social</a>	<a href="#">p.52</a>	3
<a href="#">Relation et communication Bientraitante / communication non violente</a>	<a href="#">p.53</a>	3
<a href="#">Des non-dits professionnels au conflit d'équipe</a>	<a href="#">p.54</a>	3
<a href="#">La posture du travailleur social</a>	<a href="#">p.55</a>	3
<a href="#">De 2002 à Séraphin-PH</a>	<a href="#">p.56</a>	1
<a href="#">Méthode pour mener la réflexion éthique</a>	<a href="#">p.49</a>	4
<a href="#">Charte des droits et des libertés de la personne accueillie : un référentiel éthique incontournable</a>	<a href="#">p.50</a>	2



## UNE COMMUNICATION ADAPTÉE

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Former un(des) référent(s) en communication pictographiée</a>	<a href="#">p.69</a>	7 (3+2+2)
<a href="#">Se former à la communication simple et pictographiée</a>	<a href="#">p.70</a>	3
<a href="#">Recueillir les attentes et besoins de la personne accueillie grâce aux pictogrammes</a>	<a href="#">p.71</a>	3
<a href="#">Un projet personnalisé simple, visuel, pictographié</a>	<a href="#">p.71</a>	3
<a href="#">Les outils de la loi 2002 en pictogrammes</a>	<a href="#">p.72</a>	3
<a href="#">Un CVS adapté par les pictogrammes</a>	<a href="#">p.72</a>	3
<a href="#">Accompagner à la santé par les pictogrammes</a>	<a href="#">p.73</a>	3
<a href="#">Des outils pédagogiques, ludiques en pictogrammes pour les apprentissages sociaux</a>	<a href="#">p.73</a>	3
<a href="#">Informers les personnes des risques de maltraitance par les pictogrammes</a>	<a href="#">p.74</a>	3
<a href="#">Fiches de postes, Prévention de risques liés au poste de travail, référentiels métier en pictogrammes</a>	<a href="#">p.74</a>	3



## AX'AIDE CONSEIL

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Conseils individuels de direction</a> ●	<a href="#">p.76</a>	ABONNEMENT
<a href="#">Votre projet d'établissement clé en main</a>	<a href="#">p.77</a>	5 à 10
<a href="#">Le projet de siège clé en main</a>	<a href="#">p.79</a>	5 à 10
<a href="#">Le projet de l'organisme gestionnaire clé en main</a>	<a href="#">p.78</a>	5 à 15
<a href="#">Intégrer Sérafin-Ph dans son projet d'établissement</a>	<a href="#">p.80</a>	2
<a href="#">Sous-traitance de votre démarche d'amélioration continue de la qualité</a> ●	<a href="#">p.81</a>	ABONNEMENT
<a href="#">Penser sa stratégie managériale</a> ●	<a href="#">p.82</a>	3
<a href="#">Réorganiser les délégations dans le contexte actuel</a> ●	<a href="#">p.83</a>	3
<a href="#">Accompagner le facteur humain dans sa stratégie de changement</a>	<a href="#">p.84</a>	5 (3+2)
<a href="#">Élaborer le tableau de bord de suivi de l'activité</a>	<a href="#">p.85</a>	2
<a href="#">Pour une fusion réussie : Accompagner les professionnels</a>	<a href="#">p.86</a>	3



## PRATIQUES INNOVANTES

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Appel à projet, projet innovant... pensé, argumenté et rédigé</a>	<a href="#">p.88</a>	3 à 10
<a href="#">Votre projet de plateforme clé en main</a>	<a href="#">p.89</a>	5 à 10
<a href="#">Ré-organisation des soins</a>	<a href="#">p.90</a>	5
<a href="#">Passer d'une logique de place à une logique de parcours</a>	<a href="#">p.91</a>	3
<a href="#">Ré-organisation des équipes éducatives</a> ●	<a href="#">p.92</a>	3
<a href="#">Passer à la logique de prestation de services</a> ●	<a href="#">p.93</a>	2
<a href="#">Organiser et faire vivre sa dynamique partenariale</a> ●	<a href="#">p.94</a>	3
<a href="#">Le debriefing de formation en classe virtuelle pour favoriser le changement</a> ●	<a href="#">p.95</a>	1
<a href="#">Penses l'après cantou</a>	<a href="#">p.96</a>	3
<a href="#">Accompagnement thérapeutique non médicamenteux</a>	<a href="#">p.97</a>	3
<a href="#">Travailler avec les nouveaux outils numériques et collaboratifs</a> ●	<a href="#">p.98</a>	2
<a href="#">Réfèrent vie affective, relationnelle, intime et sexuelle</a>	<a href="#">p.99</a>	8 (4+4)
<a href="#">Votre projet d'établissement ou institutionnel, vos livrets d'accueil en format vidéo</a> ●	<a href="#">p.100</a>	sur mesure
<a href="#">Vos outils de la loi 2002 en pictogrammes</a>	<a href="#">p.101</a>	sur mesure
<a href="#">Valoriser l'image graphique de votre établissement</a>	<a href="#">p.102</a>	sur mesure
<a href="#">Sous-traitance de votre communication sur les réseaux sociaux</a> ●	<a href="#">p.103</a>	abonnement
<a href="#">Une personnalité qualifiée dans votre conseil d'administration</a> ●	<a href="#">p.106</a>	abonnement



## FORMATIONS POUR MANAGERS

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Former votre équipe de managers en Intra</a> ●	<a href="#">p.108</a>	2 à 15
<a href="#">Cycle long de management</a>	<a href="#">p.109</a>	15
<a href="#">Manager les personnalités complexes dans les équipes de travail</a>	<a href="#">p.110</a>	5 (4+1)
<a href="#">Manager les RPS et la QVT</a>	<a href="#">p.111</a>	13



## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Former les référents en analyse de la pratique</a>	<a href="#">p.113</a>	5
<a href="#">Mettre en place une démarche de Prévention des Risques PsychoSociaux</a>	<a href="#">p.114</a>	3
<a href="#">Diagnostic, analyse et plan d'actions dans la Prévention des Risques PsychoSociaux</a>	<a href="#">p.115</a>	5 à 10
<a href="#">Mettre en place une démarche de Qualité de Vie au Travail</a>	<a href="#">p.116</a>	3
<a href="#">Les leviers de la Qualité de Vie au Travail</a>	<a href="#">p.117</a>	3
<a href="#">Supervision d'équipe pour améliorer les performances</a>	<a href="#">p.118</a>	5
<a href="#">Analyse de la pratique pour vos équipes de cadres</a> ●	<a href="#">p.119</a>	à la carte



## DÉMARCHE QUALITÉ

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Préparer son évaluation externe par la formation-action</a>	<a href="#">p.121</a>	6
<a href="#">Préparer les 18 critères impératifs de l'évaluation externe</a>	<a href="#">p.123</a>	3
<a href="#">Réaliser ou revisiter son questionnaire de satisfaction</a>	<a href="#">p.124</a>	2
<a href="#">Entretenir la dynamique qualité</a>	<a href="#">p.125</a>	2
<a href="#">Organiser des évolutions croisées entre établissements</a>	<a href="#">p.126</a>	5
<a href="#">Manager par la qualité</a>	<a href="#">p.127</a>	3



## DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DOUCES OU SOFT SKILLS

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">L'enjeux de travailler ses soft skills</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Savoir écouter activement, observer, discerner, convaincre, engager, savoir se tromper et renoncer</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Être flexible, ouvert aux changements, s'adapter et faire évaluer son travail, adapter son discours selon la situation et les personnes, être attentif</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Être créatif, proactif, curieux, prendre du temps pour réfléchir à de nouvelles manières de faire</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Être organisé, gérer son temps, son stress et ses priorités</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Gérer son émotion, sa prise de recul, ses réactions</a>	<a href="#">p.128</a>	
<a href="#">Maîtriser sa communication</a>	<a href="#">p.128</a>	



## GPEC - UNE ORGANISATION APPRENANTE

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Méthode et outils de la GPEC dans le secteur social et médico-social</a>	<a href="#">p.131</a>	4 (2+2)
<a href="#">Les fondements éthiques de l'accompagnement médico-social</a>	<a href="#">p.132</a>	-
<a href="#">Augmenter l'impact opérationnel de vos formations</a>	<a href="#">p.133</a>	1
<a href="#">Nos Master-Class - 40 participants</a>	<a href="#">p.135</a>	sur mesure
<a href="#">Qu'est-ce que l'AFEST ?</a>	<a href="#">p.134</a>	-
<a href="#">Intégration de l'AFEST dans nos programmes de formation</a>	<a href="#">p.137</a>	sur mesure
<a href="#">Comprendre l'AFEST, ces méthodes et ses outils avant de se lancer</a>	<a href="#">p.136</a>	3
<a href="#">Formez vos accompagnateurs à l'AFEST</a>	<a href="#">p.139</a>	3
<a href="#">Co-construction de l'ingénierie de vos parcours d'AFEST</a>	<a href="#">p.138</a>	sur mesure



## VOYAGE D'ÉTUDE AU CANADA

	Catalogue Ax'AIDE	Durée (JR)
<a href="#">Parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap</a>	<a href="#">p.104</a>	8



## TARIFS

[p.142](#)

## NOS NOUVEAUTÉS PÉDAGOGIQUES



### EXTRANET AX'AIDE

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

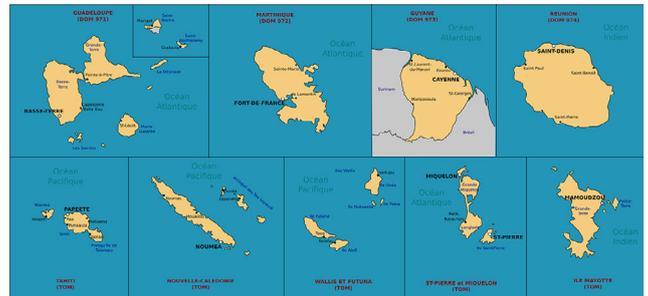
# LE SUR-MESURE



## 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





Anne Picard, Fondatrice d'AXAIDE

AXAIDE 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.

Toujours soucieux, de vous apporter des approches innovantes, nous sommes fiers de vous annoncer pour 2022 :

- **La possibilité de mobiliser votre CPF** pour plusieurs formations, de nouvelles sont en cours
- **La naissance de projets de plateformes de services** en ESSMS auxquelles AXAIDE a participé : EHPAD hors les murs, village des aînés, habitat inclusif, habitat connecté
- **Nos nouvelles modalités pédagogiques** pour faire de vos organisations des « ORGANISATIONS APPRENANTES »
- **Nos formules « ABONNEMENT »** pour une réponse continue à vos besoins en démarche qualité, conseils et communication externe

## 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 acquises 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 évaluatuiions envoyé au commanditaire de la formation



# 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 expérimentés en formation favoriseront la mise en oeuvre dès le retour des participants sur leur établissement.

DURÉE  
3 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'ADMIS-  
SION

### 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 personnes accueillies / proches / professionnels
- Les indicateurs qualité du processus d'admission
- Et si nous parlions d'un projet d'intégration ! Ses modalités, ses contenus, son suivi

### • JEUX DE RÔLE

### 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

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

DURÉE  
2 JOURS

**Personnes concernées**  
RÉFÉRENTS ET  
COORDINATEURS DE PROJET  
PERSONNALISÉ

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Réflexion**

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



## 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.

### 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 fournie 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

DURÉE  
3 JOURS

# ACCOMPAGNER LES PARCOURS DE TRANSITION

**Dans le parcours de la personne accueillie, les périodes de transition peuvent être vécues 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'efficacité et la qualité de l'accompagnement de la transition

## • EXERCICES PRATIQUES

- Rédiger la trame du parcours de transition
- Présenter le parcours de transition à la personne et à ses proches
- Rédiger une convention avec un partenaire de la transition
- Cartographier les partenaires de la transition
- Élaborer son plan de développement partenariale 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

DURÉE  
3 JOURS

## ANIMATION ET STRUCTURATION DE LA RÉUNION DE PROJET PERSONNALISÉ

**Personnes concernées**  
TOUT RÉFÉRENT OU  
COORDINATEUR PROJET  
PERSONNALISÉ

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

### Réflexion

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



**Support de formation**  
« ANIMATION ET  
STRUCTURATION DE  
LA RÉUNION PROJET  
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.

### 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

DURÉE  
5 JOURS

INTRA

# RÔLE ET MISSION DU COORDINATEUR DE PROJET ET DE PARCOURS

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

Cette formation permettra à 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'émergence de cette nouvelle fonction : Accueillir, apprécier la situation, planifier et mettre en réseau, mettre en œuvre et suivre, évaluer, réajuster
- Coordinateur, inclusion, désinstitutionnalisation, 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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 .

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 crée 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.**

### 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

**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 »

### 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'efficacité du travail pluridisciplinaire dans le cadre du projet personnalisé et du quotidien de la personne 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 PLURIDIS-  
CIPLINAIRE DANS L'AC-  
COMPAGNEMENT 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

DURÉE  
3 JOURS

**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 »

## 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 définitions 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**

[www.axaide.pro](http://www.axaide.pro)  
Mel : [contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

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

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**



**Réalisation**  
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.

DURÉE  
2 JOURS

**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 »

## DÉVELOPPER LES POTENTIALITÉS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE PAR LA VALORISATION DU RÔLE SOCIAL (VRS)

**Le principe d'application de la 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

DURÉE  
3 JOURS

# DÉVELOPPER LA CITOYENNETÉ DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

**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

DURÉE  
3 JOURS

## BASES DE MANAGEMENT POUR LES MONITEURS D'ESAT

### Personnes concernées

MONITEURS  
D'ATELIER

### Méthode utilisée pour la validation des acquis

#### Réflexion

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



### Supports de formation

LE MANUEL « ABC DU  
MANAGEMENT D'ÉQUIPE  
DE TRAVAILLEURS »

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

### Thèmes 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 bienveillance managériale du moniteur

### • JEUX DE RÔLE

### • AUTO-TESTS DE SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

## 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 établissements.**

**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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

## Personnes concernées

TOUTE PERSONNE  
EN SITUATION  
D'ACCOMPAGNEMENT

## Méthode utilisée pour la validation



### Réflexion

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

DURÉE  
3 JOURS

**Personnes concernées**

TOUT PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR SOCIAL OU  
MÉDICO-SOCIAL

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Réalisation**

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



**Support de formation**

« LE PROCESSUS DE  
PRODUCTION DU  
HANDICAP »

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

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

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

**Thèmes abordés**

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

**Les concepts-clés du PPH :**

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

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

- Qualifier et quantifier une situation, mesurer une progression dans le temps
- Rôle et responsabilités des professionnels dans l'apparition des situations de handicap
- Passer de l'analyse à des promotions personnalisées dans le projet de la personne.

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ETRE FACE AU HANDICAP PSYCHIQUE

DURÉE  
3 JOURS  
INTRA

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 professionnels 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

DURÉE  
3 JOURS

## L'ADOLESCENT : UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE

### Personnes concernées

TOUTE PERSONNE  
EN SITUATION  
D'ACCOMPAGNEMENT  
D'ADOLESCENTS

### Méthode utilisée pour la validation des acquis

#### Réflexion

Mise en perspective  
de nouvelles pratiques  
personnelles



### Support de formation

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

L'adolescence, passage obligé entre l'enfance et l'âge adulte peut créer un désordre, et 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 professionnels eux-mêmes

## 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

DURÉE  
3 JOURS

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

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 intérêts de l'enfant, des familles, du lien familial

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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

DURÉE  
3 JOURS

**Nouveau**

**Personnes concernées**  
PROFESSIONNEL  
PROTECTION DE L'ENFANCE  
AVEC EXPÉRIENCE OU NON  
DES VISITES MÉDIATISÉES

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Réflexion**

Chaque participant  
évalue les axes  
d'amélioration de ses  
pratique



**Support de formation**  
LE FICHER E-LEARNING  
« LA VISITE MÉDIATISÉE »

## LA VISITE MÉDIATISÉE : UN OUTIL AU SERVICE DU TRAVAIL AVEC LES FAMILLES

La visite en présence d'un tiers est un dispositif de protection de l'enfance à la demande du juge des enfants ou du Juge des Affaires Familiales. Elle peut être aussi à la demande de l'Aide Sociale à l'Enfance. La visite en présence d'un tiers a pour objectif de permettre à l'enfant de se construire malgré les événements passés. Elles sont dites visites médiatisées lorsqu'elles sont entièrement assurées par des professionnels. Elle s'inscrit dans une démarche autour des besoins fondamentaux du mineur au sein d'un espace institutionnel. La visite en présence d'un tiers est donc une rencontre particulière. Accompagnée par des professionnels formés, elle intègre des objectifs précis. Ce dispositif, s'il est mis en place d'une manière constructive, peut être un véritable outil éducatif et thérapeutique.

### Thèmes abordés

- L'évolution du travail avec l'enfant et sa famille en MECS
- Définition de la visite médiatisée
- Le cadre législatif
- La distinction J.E. – J.A.F.
- Les objectifs à définir
- La formalisation du dispositif (protocole, cadre, règlement intérieur, locaux, principes d'intervention)
- L'espace rencontre : un outil complémentaire
- Posture de l'intervenant et définition de la fonction de tiers
- Les différents points à observer de la relation parent-enfant pendant la visite

- Passer de l'observation à l'évaluation de la relation parent-enfant
- L'élaboration d'une intervention co-éducative
- La traçabilité de la visite médiatisée
- JEUX DE ROLE

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Définir la spécificité des visites médiatisées dans le cadre de la protection de l'enfance
- Consolider son expertise lors d'une aide à la décision
- Coordonner ce dispositif avec les différents services d'une structure



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET LA VISITE MÉDIATISÉE

DURÉE  
5 JOURS  
(3+2)

**Nouveau**

Cette formation de 5 jours (3+2) est un mix des deux formations :

**Le tryptique famille-enfant-professionnel.**

**Les visites médiatisées : un outil au service du travail avec les familles**

**Elle permettra à chaque participant de bénéficier d'un parcours de formation complet sur les spécificités de l'accompagnement des familles.**

## Thèmes abordés

### Tous les thèmes des formations :

Le tryptique famille-enfant-professionnel

Les visites médiatisées : un outil au service du travail avec les familles

### Jeux de rôles

Le formateur et les participants amèneront des situations permettant de travailler le savoir être et le savoir-faire par jeux de rôle.

### Retour d'expérience

La formation en deux sessions permet d'analyser le retour d'expérience après la mise en œuvre des acquis de formation.

## Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
INTERVENANTS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT DES  
FAMILLES

## Méthode utilisée pour la validation des acquis



### Reflexion

Le support e-learning  
« Le travail avec les  
familles et la visite  
médiatisée »

## Support de formation

LE SUPPORT E-LEARNING  
« LE TRAVAIL AVEC LES  
FAMILLES ET LA VISITE  
MÉDIATISÉE »

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Développer son savoir, savoir-faire et savoir-être dans l'accompagnement des familles dans le cadre des visites médiatisées

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

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.

### Thèmes abordés

- La compréhension des processus en jeu au sein du trinôme institution/famille/personnes accueillies 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

**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 »

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# ACCOMPAGNER LA PARENTALITÉ

DURÉE  
3 JOURS

**La charte des droits et des libertés et les lois successives prévoient que tout établissement propose un accompagnement des proches et 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

« ACCOMPAGNER LA  
PARENTALITÉ »

## 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](http://www.axaide.pro)  
Mel : [contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE  
2 JOURS

**Nouveau**

## PERSONNE MAJEURE PROTÉGÉE : UN ACCOMPAGNEMENT DANS LE RESPECT DE SES DROITS

**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 »

**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.**

### Thèmes abordés

- Le cadre légal des mesures de protection
- Les différentes mesures décortiquées
- Le cadre du secret médical de la personne protégée
- L'impact de la loi du 23 mars 2019 de la personne protégée

### Les droits de la personne protégée en pratique :

- Obligations et limites des différents acteurs
- Rendre la personne protégée actrice de ses droits et de ses choix
- L'information des différents acteurs sur les droits de la personne
- Les freins à lever auprès de tous les acteurs pour faire vivre les droits du majeur protégé

### 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**Personnes concernées**  
TOUT PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR SOCIAL 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

DURÉE  
3 JOURS

### Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
AMENÉ À RÉALISER DES  
ACCOMPAGNEMENTS À  
DOMICILE

### Méthode utilisée pour la validation des acquis

#### Mise en situation

Jeux de rôle et  
exercices d'application



### Support de formation

« TECHNIQUES DE L'INTER-  
VENTION À DOMICILE »

## 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.

### 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

- Maîtriser 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

DURÉE  
3 JOURS

INTRA

# VIOLENCES VERBALES ET PHYSIQUES : COMPRENDRE, PRÉVENIR ET GÉRER

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 stagiaires 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

## Personnes concernées

TOUT  
PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR SOCIAL  
ET MÉDICO-SOCIAL

## 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.

DURÉE  
5 JOURS

## SÉCURISER LE CIRCUIT DU MÉDICAMENT PAR LA FORMATION-ACTION

**Personnes concernées**  
TOUT PROFESSIONNEL ET  
PARTENAIRES IMPLIQUÉS  
DANS LA PRISE EN CHARGE  
MÉDICAMENTEUSES DES  
RÉSIDENTS

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

### Réflexion

Le Plan d'Amélioration  
du circuit du  
médicament remis à  
l'établissement



**Support de formation**  
LE PLAN D'AUDIT  
«SÉCURISATION DU  
CIRCUIT DU MÉDICAMENT»

Le circuit du médicament est un sujet complexe de par la diversité des étapes de la prescription à la dispensation assurée par de nombreux acteurs. Pour sécuriser le circuit, il convient de s'assurer de la sécurité à toutes les étapes : prescription, approvisionnement, préparation, distribution, administration, aide à la prise en charge, enregistrement, surveillance des prises, gestion du stock et des médicaments non consommés, changement de traitement, etc.

Cette formation permettra à tous les participants d'évaluer la situation actuelle de l'établissement et d'envisager les mesures d'amélioration par la mise en œuvre de méthodes, d'outils et de procédures prenant du sens pour favoriser leur mise en œuvre sur le terrain.

### Thèmes abordés

#### • Avant l'intervention du consultant

Le consultant fournit une grille d'audit à l'établissement (outil ANAP) afin de réaliser un auto-diagnostic de sa situation autour du circuit du médicament.

• **Journée 1 et 2** : Le consultant rencontre et/ou observe tous les acteurs du circuit du médicament afin de réaliser l'audit avec son regard tiers (même grille d'audit que celle fournie aux professionnels)

• **Journée 2, 3 et 4** : Pour chaque étape du circuit du médicament, le consultant :

- Expose et explique les différences constatées entre les deux audits
- Réalise ses préconisations
- Contextualise de manière formative et donne du sens à chacune des préconisations
- Fait le lien entre obligations et textes de références
- Attire l'attention sur les erreurs à ne pas commettre
- Transmet les bonnes pratiques professionnelles

- Fixe des objectifs chiffrés d'amélioration
- Fait travailler les participants à l'appropriation des outils, méthodes et - Planifie les actions à entreprendre et leur réévaluation

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir réaliser un audit du circuit du médicament
- Mettre en place des préconisations d'amélioration du circuit du médicament
- Installer durablement les bonnes pratiques autour du circuit du médicament



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE  
3 JOURS

# SENSIBILISATION AUX PATHOLOGIES LIÉES AU VIEILLISSEMENT ET A LEURS IMPACTS

Les professionnels, issus de formations initiales différentes ont un niveau de connaissance hétérogène concernant les pathologies et maladies liées au vieillissement. Elles peu-vent rencontrer des difficultés dans l'identification de ces pathologies et de leur impact sur le maintien à domicile, par méconnaissance de ces pathologies et être mal à l'aise avec ces sujets. Ces difficultés peuvent induire une évaluation erronée et des propositions de plan d'aide non adaptées à la personne.

Cette formation permettra à chaque participant d'acquérir un niveau identique de connaissances des pathologies liées au vieillissement, de leurs conséquences et impact sur le quotidien des personnes accompagnées.

## Thèmes abordés

### • Connaître les pathologies

- Les fiches pathologies : pour chaque pathologie, les savoirs, la prévalence, les signes et l'impact sur la personne âgée, la prévention des risques
- Les fiches de description d'une pathologie : comment décrire une pathologie de manière non médicalisée avec un vocabulaire harmonisé

### Accompagner

- Les fiches besoin d'aide : pour chaque pathologie, les aides incontournables
- Etudes de cas : décrire, et proposer un plan d'aide

### Repérer une situation

- Les fiches de questionnements : les questions à se poser pour identifier une pathologie
- Etudes de cas : se questionner, bonnes pratiques en fonction des conséquences et des impacts pour la personne
- Les fiches de bonnes pratiques : pour chaque pathologie, les savoir-faire et les savoir être

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

## Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
ACCOMPAGNANT DES  
PERSONNES ÂGÉES  
OU HANDICAPÉES  
VIEILLISSANTES

## Méthode utilisée pour la validation des acquis



### Réflexion

Chaque participant travaillera tout au long de la formation sur une des situations sur laquelle il intervient

**Support de formation**  
LES FICHES « PATHOLOGIES  
LIÉES AU VIEILLISSEMENT »

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les pathologies liées au vieillissement de la personnes âgée
- Connaître leur impact et leurs conséquences
- Savoir se questionner autour de ces pathologies

DURÉE  
3 JOURS

## COMPRENDRE LE VIEILLISSEMENT PAR LA SIMULATION

### 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 »

**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 bienveillant.**

### 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 bienveillance d'une personne vieillissante
- Prévenir les effets du vieillissement



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE  
3 JOURS

# ACCOMPAGNER LA PERSONNE HANDICAPEE VIEILLISSANTE

**Le vieillissement de la personne handicapée et ses conséquences sont une réalité dans tous les établissements accueillant des publics adultes.**

**Les professionnels, confrontés à de nouvelles problématiques, doivent mettre en œuvre des moyens différents pour optimiser la qualité de vie des personnes handicapées vieillissantes et veiller à individualiser 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 bienveillantes
- 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  
HANDICAPEE  
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

DURÉE  
3 JOURS

## INTEGRER LA PERSONNE HANDICAPEE EN EHPAD, SSIAD OU SPASAD

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

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Réflexion**

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



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

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

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

### Thèmes 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

### • EXERCICES D'APPLICATION

- Rédaction des grandes lignes du projet d'accompagnement des personnes handicapées en EHPAD, SSIAD, et SPASAD

### 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 représentations et approches 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 bienveillante autour de l'accompagnement de la fin de vie
- Accompagner le résident dans la globalité de ses besoins physiques et psychologiques
- Relation d'aide, communication verbale et non verbale
- Accompagner la personne en fin de vie dans ses peurs fondamentales
- Les bonnes pratiques 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  
À 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

DURÉE  
2 JOURS

## DÉVELOPPER LE POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

### Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR SOCIAL ET  
MÉDICO-SOCIAL.

### Méthode utilisée pour la validation des acquis

#### Réflexion

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



### Supports de formation

« DÉVELOPPER LE  
POUVOIR D'AGIR ».

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.

### 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 personne 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 exigées en 2022

- 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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

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.

### 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 « Règlement Général sur la Protection des Données » entrée en vigueur le 28 mai 2018 : quelles obligations pour les établissements ?
- Les écrits dans le dossier de 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

### 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 »

### 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

DURÉE  
3 JOURS

# BONNES PRATIQUES DE TRANSMISSIONS ÉCRITES ET ORALES PROFESSIONNELLES

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, dysfonctionnement
- Le sens de la transmission et son apport dans la qualité d'accompagnement
- Le rôle des transmissions dans toutes les étapes du projet personnalisé
- Les différents supports de transmissions
- Le droit d'accès à ses informations 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**Personnes concernées**  
TOUT PERSONNEL  
ET ENCADREMENT

**Méthode utilisée pour la validation des acquis**



#### Réflexion

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



#### Réalisation

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

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

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES 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.

DURÉE  
3 JOURS

## BONNES PRATIQUES DE LA SANCTION

### 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 »

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 !

### 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

DURÉE  
4 JOURS

# MÉTHODE POUR MENER LA RÉFLEXION ÉTHIQUE

**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 déontologie, les bonnes pratiques
- Les apports du questionnement éthique : la prise de décision plus justes, donner du sens aux pratiques et à leur évolution, renforcer les relations de confiance entre les différents acteurs ...
- Les concepts et caractéristiques de l'éthique
- Les conditions de mise en 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 communication de la réflexion éthique

## Mise en situation

À partir de cas proposés par les professionnels, mise en situation de la

structuration et de la réflexion éthique :

Identification de la question éthique,

Formulation de la question et appel à

l'instance éthique, Examen de la

question éthique, Formalisation des

orientations et Partage avec l'ensemble

des acteurs, Interrogation sur les

stratégies institutionnelles

d'accompagnement

[www.axaide.pro](http://www.axaide.pro)

Mel : [contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)

Tél : 01.76.50.42.42

Fax : 0826.99.86.46

## Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR SOCIAL ET  
MÉDICO-SOCIAL,  
ENCADREMENT

## Méthode utilisée pour la validation des acquis



### Mise en situation

Chaque participant  
participe aux  
réflexions éthiques  
expérimentées lors  
de la formation

## Support de formation

« MÉTHODES DE LA  
RÉFLEXION ÉTHIQUE ».

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES 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.

DURÉE  
2 JOURS

**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 »

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

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

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

## Thèmes 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 œuvre des droits contenus dans la charte
- La connaissance et la réflexion sur la mise en œuvre des articles de la charte par les professionnels
- Comment faire comprendre ses droits à un usager ? Les adaptations nécessaires de la charte à la compréhension des usagers
- Travail collectif de réflexion avec les participants
- Définition, enjeux et conséquences de chaque droit pour l'utilisateur, ses proches, le professionnel, l'équipe pluridisciplinaire et l'établissement
- Recherche de méthodes, moyens et outils pour rendre effectifs les droits contenus dans la charte :
  - le droit à l'information et le droit au choix
  - le droit de vivre sa citoyenneté

- le droit à un accompagnement adapté
- le droit à une vie affective et sexuelle, au respect de l'intimité
- le droit à la sécurité
- le droit à la non-discrimination
- le droit à la confidentialité des informations
- le droit au maintien des liens familiaux

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES 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 PROFESSIONNELLES

Lire les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM/HAS est un travail fastidieux. Or, le fait de connaître ces grands principes réglementaires 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

DURÉE  
3 JOURS

### 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 »

## 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.

### 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

DURÉE  
3 JOURS

# RELATION ET COMMUNICATION BIENTRAITANTE / COMMUNICATION NON VIOLENTE

**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 répercussions dans la relation
- De nos modes de communication à la communication spécifique et adaptée à l'autre
- Les besoins en communication et échanges exprimés et non-exprimés de 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 PERSONNE  
• 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 BIEN TRAITANTE 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

DURÉE  
3 JOURS

**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 »

## DES NON-DITS PROFESSIONNELS AU CONFLIT D'ÉQUIPE

**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 bienveillance entre collègues
- Oser et savoir dire

#### De la tension néfaste à l'intelligence collective

- Déceler les signes de tensions et traquer les non-dits dès leur apparition
- Technique de la 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  
3 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

DURÉE  
1 JOUR

**Nouveau**

**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**

## DE 2002 À SERAFIN-PH

**Le secteur médico-social est en mutation permanente depuis la loi 2002. De grands changements 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 connaissance des politiques et des attendus.**

### 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 désinstitutionnalisation 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



# La culture de la bienveillance et la prévention du risque de maltraitance

**Bienveillance** : un droit de la personne accueillie

**Maltraitance** : un devoir de prévention

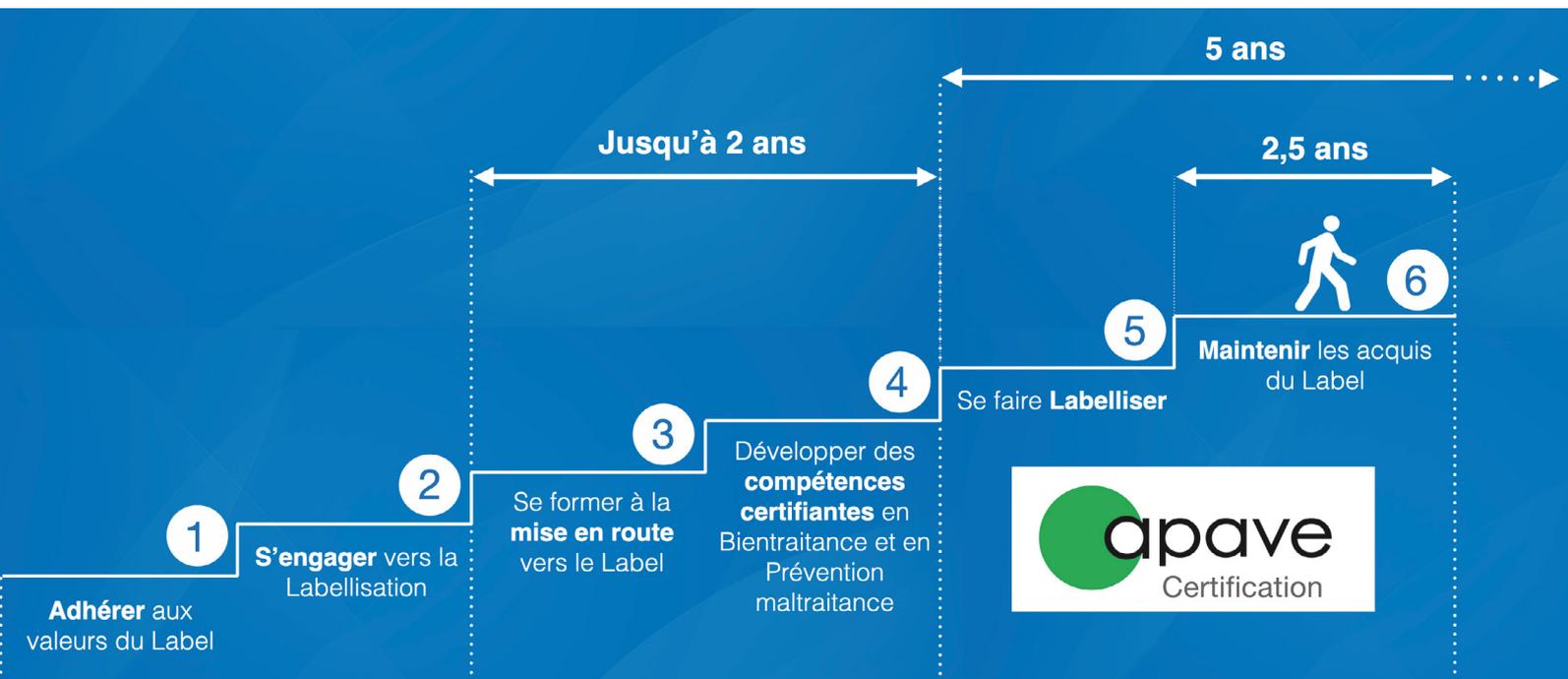
2 concepts non opposables et bien distincts

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 LA CULTURE DE

## Les 6 étapes du Label



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

## PRÉPARER SON ÉVALUATION EXTERNE

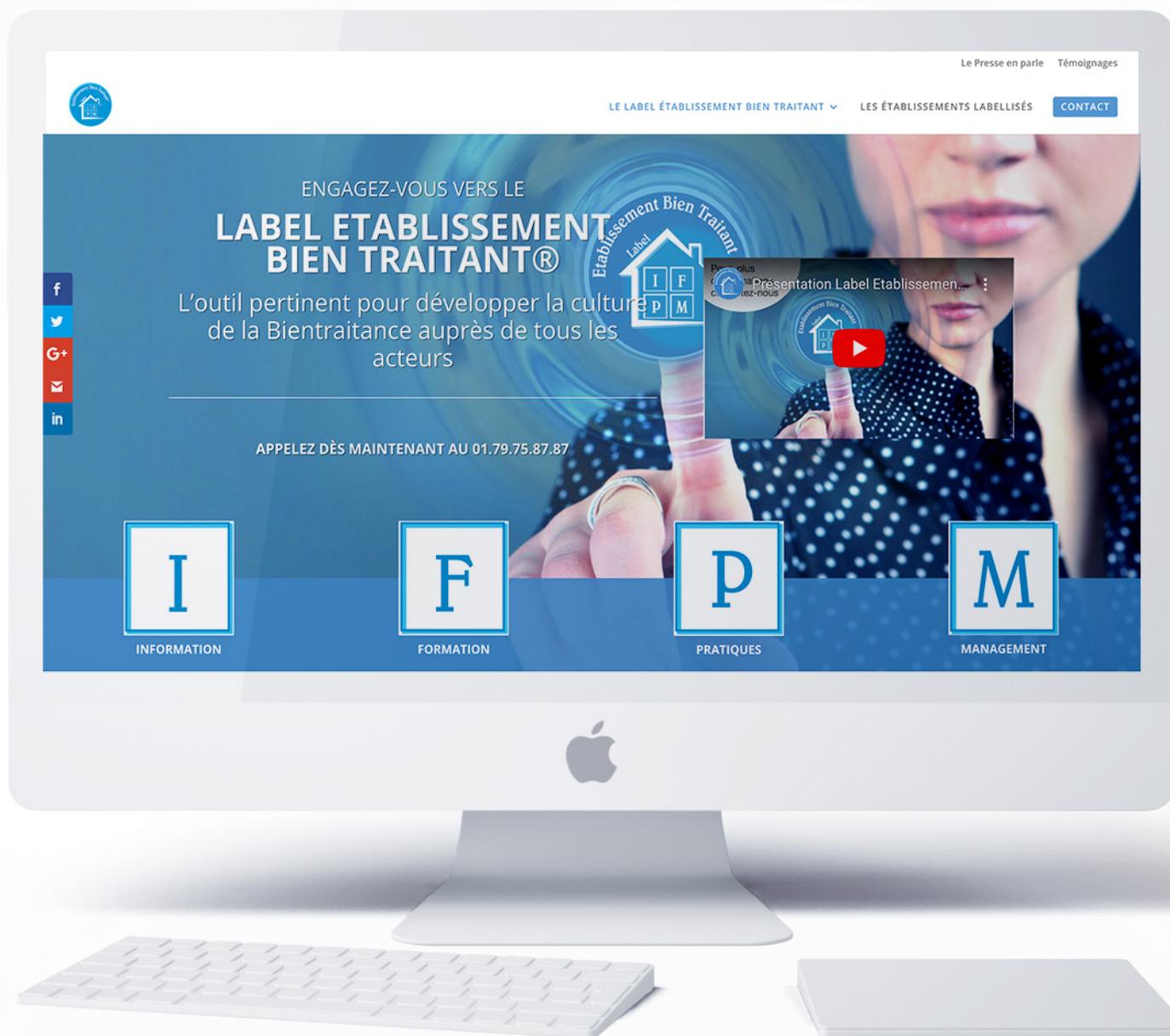
La structure est déclarée «**En route vers le Label**»

La structure remplit ses obligations d'**évaluation interne**

La structure prépare son **évaluation externe**

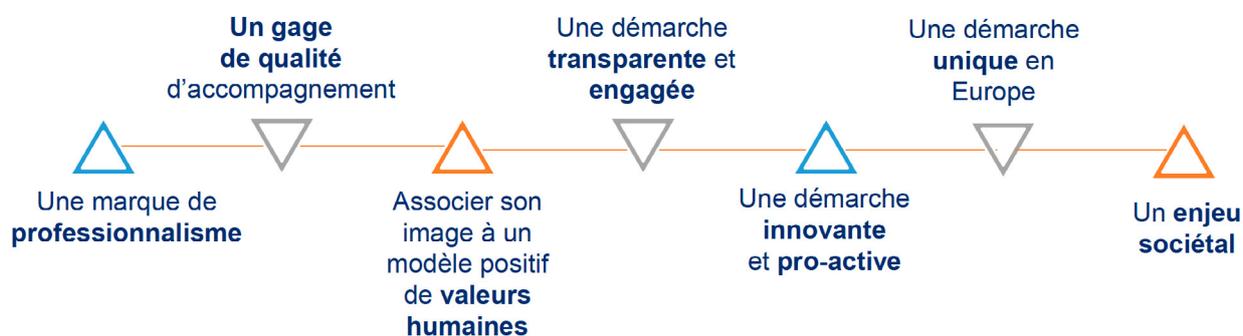


## LA BIEN TRAITANCE ET PRÉVENIR LA MALTRAITANCE



[Cliquez ici pour visiter le site du Label Etablissement Bien Traitant®](#)

### UN ENGAGEMENT PORTEUR DE VALEURS



DURÉE  
5 JOURS  
INTRA

Personnes concernées  
RÉFÉRENT  
BIENTRAITANCE,  
DIRECTION,  
PROFESSIONNELS



BOÎTE  
À COMPÉTENCES



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.

Nouveau

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.

### 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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

**Nouveau**

# CERTIFICATION DE MANAGER BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE

DURÉE  
**6 JOURS**  
(3 + 3)

PRÉREQUIS : CERTIFICATION DE RÉFÉRENT  
BIENTRAITANT ET PRÉVENTION DE LA MALTRAITANCE



**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 une 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 4 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)**

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**Personnes concernées**  
RÉFÉRENT  
BIENTRAITANCE  
ET PRÉVENTION  
MALTRAITANCE



### 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

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

DURÉE  
3 JOURS

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

**La définition de la bientraitance prévoit une démarche de réflexion collective autour du sens de l'accompagnement à partir des besoins et attentes de chaque 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** »

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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.

DURÉE  
3 JOURS

**Nouveau**

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

**Méthode utilisée  
pour la validation des  
acquis**

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



Chaque participant  
évalue les axes  
d'amélioration de ses  
pratiques

**Support de formation**  
LES FICHES REPÈRES  
« PRÉVENTION ET  
GESTION DU RISQUE DE  
MALTRAITANCE »  
LES RENDUS ATTENDUS  
SONT REMIS À  
L'ÉTABLISSEMENT  
EN FIN DE FORMATION.

## PREVENTION DE LA MALTRAITANCE EN CREUX ET PRATIQUES DE LA BIENTRAITANCE PAR LA FORMATION ACTION

Cette formation AX'AIDE de 3 jours à destination de différents corps de métier impliqués dans l'accompagnement de publics différents, a pour vocation de sensibiliser les participants à l'attitude et la communication bienveillante et identifier les situations de « petites négligences du quotidien » dite aussi maltraitance en creux (maltraitance du quotidien, inconsciente, invisible, voire niée) qui pourraient entraver la qualité d'accompagnement.

Pour entretenir les acquis de formation et favoriser l'évolution des pratiques, les participants participeront à la réalisation et/ou la validation de l'outil « Auto-évaluation de son attitude bienveillante ».

### Thèmes abordés

#### LE CONTEXTE LÉGISLATIF, QUALITATIF ET SOCIÉTAL DE LA BIENTRAITANCE

- La posture bienveillante
- La qualité de la relation au quotidien
- La communication bienveillante
- La bienveillance entre collègues
- La prévalence de la maltraitance en creux
- La négligence passive et la négligence active
- Identifier les maltraitements en creux
- Les interdits à se poser
- L'obligation de signaler : les évolutions récentes des lois
- Les risques encourus pour le témoin et l'auteur

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître les fondements de la bienveillance
- Adopter l'attitude bienveillante
- Identifier les sources de la maltraitance en creux pour mieux la prévenir.



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

DURÉE  
3 JOURS

INTRA

# CRÉER UN COMITÉ ÉTHIQUE / BIENTRAITANCE / PRÉVENTION MALTRAITANCE

La création d'un comité Vigilance 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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  
ÉTHIQUE / BIENTRAITANCE  
/ VIGILANCE  
MALTRAITANCE »

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

DURÉE  
**1 JOUR**

NOUS CONTACTER  
POUR LE TARIF

**Nouveau**

**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

## SEMINAIRE : LA POSTURE PROFESSIONNELLE BIENTRAITANTE

**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.**

### 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 développement de la culture de la bientraitance.



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# SEMINAIRE : PRÉVENTION DE LA MALTRAITANCE ORDINAIRE OU EN CREUX

DURÉE  
1 JOUR

Cette formation AX'AIDE à destination de différents corps de métier impliqués dans l'accompagnements de publics différents, a pour vocation de sensibiliser les participants à la prévention des situations de « petites négligences du quotidien » dite aussi maltraitance en creux (maltraitance inconsciente, invisible, voire niée) qui pourraient entraver la qualité d'accompagnement.

Cette formation sous forme de séminaire permettra à un grand groupe de professionnels de repérer et définir la maltraitance en creux.

## Thèmes abordés

### Définition et repère de la maltraitance en creux :

- Les 7 formes de maltraitance
- Définition de la maltraitance en creux
- La négligence passive et la négligence active
- La prévalence de la maltraitance en creux
- Les conséquences de la maltraitance en creux pour tous les acteurs

### Identifier les différentes formes de la maltraitance en creux :

- Exercices avec les professionnels
- Identifier les maltraitements en creux
- Comment les qualifier
- Les interdits à se poser

### Identifier les différentes sources de maltraitance en creux :

- La maltraitance ordinaire venant des professionnels
- La maltraitance ordinaire venant de la structure
- La maltraitance réactionnelle
- L'ambiance d'équipe

### S'interroger sur les points à améliorer

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**Nouveau**

**Personnes concernées**  
TOUT PROFESSIONNEL  
DU SECTEUR ESSMS

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**



#### Réflexion

Chaque participant identifiera ses axes d'amélioration à partir des repères de la maltraitance en creux

**Support de formation**  
«LIVRET « REPERER  
POUR PREVENIR LA  
MALTRAITANCE EN  
CREUX ».

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Connaître la définition de la maltraitance en creux
- Réaliser la prévalence de la maltraitance en creux
- Identifier les sources de la maltraitance en creux
- Savoir s'interroger sur les points à améliorer

# 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 ?

DURÉE  
**7 JOURS**  
 (3 + 2 + 2)

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

**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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
 Fax : 0826.99.86.46

**Personnes concernées**  
 UN GROUPE  
 « RESSOURCE »

**Méthode utilisée pour la validation des acquis**



**Réalisation**  
 La formation Action permet de créer les outils entre chaque 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.

DURÉE  
3 JOURS

### Personnes concernées

TOUT PROFESSIONNEL  
DE L'ÉQUIPE PLURI-  
DISCIPLINAIRE

### Méthode utilisée pour la validation des acquis

#### Réalisation

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



### Support de formation

« LA COMMUNICATION  
ADAPTEE ET  
PICTOGRAPHIEE »

## SE FORMER A LA COMMUNICATION SIMPLE ET PICTOGRAPHIÉE

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

## 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.



## 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 langage 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.



## ACCOMPAGNER À LA SANTÉ PAR LES PICTOGRAMMES

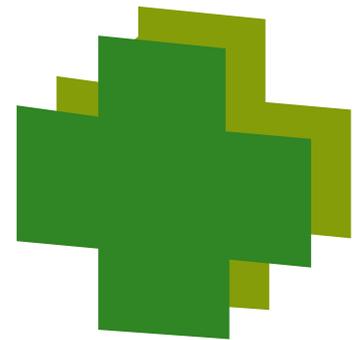
CHOISISSEZ VOTRE THÉMATIQUE

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 paramédical.

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 professionnels 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

Habilités sociales, comportements inadaptés, autonomie, apprentissage des conduites attendues, de la sécurité, du planning d'activités, de ses droits, possibilités de communication dans le milieu ordinaire....

Une multitude d'applications, des effets surprenants d'efficacité et de rapidité d'apprentissage pour 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.



## 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 concret 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.

Comment 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.

# AX'AIDE CONSEIL



Nos consultants sont reconnus pour leurs expertises, leurs expériences du secteur ESSMS, leur objectivité et leur disponibilité.

Ils sauront vous apporter des réponses stratégiques et opérationnelles.



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

## CONSEILS INDIVIDUELS DE DIRECTION

*Nouveau*

**Incertitudes, complexité de l'environnement, doutes, surcharge de travail , poids des responsabilités, stress, le directeur d'ESSMS est confronté lui-même à des risques psychosociaux dont les démarches actuelles de RPS font encore peu cas.**

**Gérer le management, la gestion, l'administratif, la stratégie en gardant la posture de prise de recul, d'anticipation de l'avenir dans un contexte d'environnement et de politique sociale et médico-sociale... difficile pour le directeur d'aujourd'hui de ne pas se sentir « la tête dans le guidon » et ne plus réussir à avoir la vision projective de la gestion de son établissement.**

### LA PROPOSITION D'ABONNEMENT

**Un de nos consultant-référent est mis à votre disposition sur un principe d'abonnement, à la carte, dont le montant est déterminé en fonction de vos besoins :**

- Entretiens in situ ou visio selon la fréquence choisie
- Veille sur l'actualité du secteur
- Expériences partagées d'autres établissements
- Mise en réseau avec d'autres directions du secteur
- Conseils spécialisés par un consultant expert de notre équipe pluridisciplinaire
- Supervision de manager
- Analyse de pratiques
- Coaching



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# 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 :** Le consultant anime les séances de réflexion avec les équipes et rédige le projet.  
**AX'AIDE :** 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'institution.

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

DURÉE  
5 À 10 JOURS

## LE PROJET DU SIÈGE CLÉ EN MAIN

**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 projet de 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 de 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 de 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.



# 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 réflexion 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.

DURÉE  
2 JOURS

## INTÉGRER SÉRAFIN-PH DANS SON PROJET D'ÉTABLISSEMENT

**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 PROJET D'ÉTABLISSEMENT »

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.

### 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 son projet d'établissement.



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

## SOUS-TRAITANCE DE VOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

ABONNEMENT

*Nouveau*

**Évaluation interne, évaluation externe, futures exigences en matière de qualité (les textes sortent en 2021), gérer la démarche d'amélioration continue de la qualité est un exercice exigeant, permanent, méthodologique et technique.**

**Alors qu'il est annoncé que les prochaines évaluations externes seront publiques, entretenir la dynamique qualité entre les évaluations est un enjeu crucial dans la réussite de ces évaluations.**

La démarche qualité requiert de multiples compétences telles que la capacité à écrire des procédures, protocoles, bonnes pratiques dans des domaines très variés tels que éducatif comme soins, gestion des personnels, management, organisation comptable et financière, ....

Toute personne ayant été confrontée au management transversal et non hiérarchique de la qualité a compris l'exigence nécessaire pour anticiper, mener et suivre l'évolution qualité dans les différents établissements, services et métiers.

### LA PROPOSITION D'ABONNEMENT

**Notre équipe pluridisciplinaire, spécialisé en démarche qualité depuis 20 ans, vous propose un abonnement, à la carte, dont le montant est déterminé en fonction de vos besoins :**

- Sélection de vos besoins en démarche qualité
- Sélection de la Fréquence et nature des interventions
- Mise en œuvre d'outils de la démarche qualité : un outil pour chaque étape fourni
- Formation de l'ensemble de vos professionnels aux enjeux de la qualité
- Ecriture de vos procédures, protocole, bonnes pratiques
- Réalisation et analyse des questionnaires de satisfaction
- Mise en place d'objectifs qualité, d'indicateurs de suivi
- Suivi régulier de votre Plan d'Action Continue de la Qualité par des interventions in situ et à distance
- Définition des objectifs annuels de qualité
- Evolution de vos objectifs qualité en fonction des nouvelles actualités du secteur



TÉL : 01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

DURÉE  
3 JOURS

**Nouveau**

**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 »

## 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 souci de cohérence, d'harmonisation et de performance.

### 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

# RÉORGANISER LES DÉLÉGATIONS DANS LE CONTEXTE ACTUEL

DURÉE  
3 JOURS

**Nouveau**

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

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.**

### 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

**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 »

### 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  
2 JOURS

# ÉLABORER LE TABLEAU DE BORD DE SUIVI DE L'ACTIVITÉ

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.

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

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

**Méthode utilisée pour la validation des acquis**



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

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

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES 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.

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'accompagne-  
ment 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



# PRATIQUES INNOVANTES



Créer l'envie et la dynamique d'équipe autour d'un projet créatif et innovant

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** : Le dossier rédigé par notre consultant.  
**ATTENDU** : 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



# 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 réflexion 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'admission 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.

DURÉE  
5 JOURS

## RÉ-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.

**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 »

**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 réflexion de fond et aux apports de regard tiers du consultant sur des repères et ses politiques publiques, législatifs, stratégiques et managériaux actuels.

### 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

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 devoirs 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

[www.axaide.pro](http://www.axaide.pro)

Mel : [contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)

Tél : 01.76.50.42.42

Fax : 0826.99.86.46

• **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.

DURÉE  
5 JOURS

**Nouveau**

**Personnes concernées**  
TOUTE ÉQUIPE D'ESSMS AVEC  
LEUR ENCADREMENT

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

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



**Supports de formation**  
« LE PLAN D'AMÉLIORATION DE  
L'ORGANISATION ÉDUCATIVE »

## RÉ-ORGANISATION DES EQUIPES EDUCATIVES PAR LA FORMATION- ACTION

Du point de vue des professionnels éducatifs ou de celui de leur encadrement, certaines organisations semblent obsolètes, désorganisées ou insatisfaisantes pour les uns comme pour les autres.

Cette formation permettra à tous les participants d'évaluer la situation actuelle de l'établissement et d'envisager les mesures d'amélioration par la mise en œuvre de méthodes, d'outils et de procédures prenant du sens pour favoriser leur mise en œuvre sur le terrain.

### Thèmes abordés

#### Journée 1 et 2

- Le consultant rencontre et/ou observe tous les acteurs éducatifs afin de réaliser un constat avec son regard tiers

#### Journée 2, 3 et 4

- Pour chaque mission éducative, le consultant :
  - Expose et explique les différences constatées entre les pratiques et les attendus du sec-teur ou des recommandations de bonnes pratiques professionnelles
  - Contextualise de manière formative et donne du sens à chacune des préconisations
  - Attire l'attention sur les erreurs à ne pas commettre
  - Transmet les bonnes pratiques professionnelles
  - Fixe des objectifs chiffrés d'amélioration
  - Planifie les actions à entreprendre et leur réévaluation

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Associer l'ensemble des équipes à leur organisation
- Définir un plan d'amélioration partagé entre tous les acteurs



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# PASSER À LA LOGIQUE DE PRESTATIONS DE SERVICES

DURÉE  
2 JOURS  
INTRA

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

DURÉE  
3 JOURS

**Nouveau**

**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 »

## ORGANISER ET FAIRE VIVRE 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.

### 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 personnes 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 partenarial
- Organiser et le gérer de manière efficace et efficiente.



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# LE DEBRIEFING DE FORMATION EN CLASSE VIRTUELLE POUR FAVORISER LE CHANGEMENT

DURÉE  
1 JOUR

**Nouveau**

**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 oeuvre
- 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](http://www.axaide.pro)

Mel : [contact@axaide.pro](mailto: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

DURÉE  
3 JOURS

**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

## PENSER L'APRÈS CANTOU

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 bienveillance de la personne accompagnée
  - Une réponse innovante aux besoins évolutifs du public accueilli et des familles
- Définir, organiser et mettre en oeuvre 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 désormais 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'approprient.
- 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

DURÉE  
2 JOURS

# TRAVAILLER AVEC LES NOUVEAUX OUTILS NUMÉRIQUES ET COLLABORATIFS

*Nouveau*

La crise sanitaire nous a montré que nous pouvons travailler à distance avec en collabo-ration avec efficacité. L'utilisation des outils de visioconférence et des outils collaboratifs nous permet de travailler efficacement en équipe partout. Ils peuvent aussi dynamiser les temps de travail en présentiel. Leur utilisation devient bientôt incontournable. Ne vous laissez pas dépasser, choisissez d'apprendre à les utiliser.

**Personnes concernées**  
TOUT PROFESSIONNEL DU  
SECTEUR ESSM

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Réalisation**  
Chaque participant  
utilisera les 3 outils  
à partir de ses  
besoins et réalités  
professionnelles



**Supports de formation**  
« UTILISER LES NOUVEAUX  
OUTILS NUMÉRIQUES ET  
COLLABORATIF »

## Thèmes abordés

### Réussir mes réunions en visioconférence avec ZOOM

- Savoir programmer une réunion
- Connaître et utiliser les fonctionnalités et les outils de la plateforme
- Régler les paramètres en fonction de ses besoins

### Comprendre et utiliser l'outil collaboratif KLAXOON

- Coordonnée une équipe
- Travailler en même temps sur des documents
- Créer des boards, des sondages et des questionnaires

### Comprendre et utiliser CANVA

- Soigner ses présentations
- Créer des visuels
- Elaborer de Mind Mapping

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Découvrir Zoom, Klaxoon et Canva.
- Savoir les utiliser en distanciel et en présentiel



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# RÉFÉRENT VIE AFFECTIVE, RELATIONNELLE, INTÎME ET SEXUELLE

DURÉE  
**8 JOURS**  
( 4 + 4)

La circulaire DGCS du 5 Juillet 2021 demande aux établissements et services du secteur handicap enfants, adultes et aux organismes gestionnaires de mettre en oeuvre :

> La formation d'un référent dans chaque établissement et service qui puisse garantir l'effectivité des droits des personnes à la vie affective, relationnel, intime et sexuelle.

> Des procédures de protection et de prise en charge en cas de situation de violences sexuelles.

> Un programme d'information, de formation et d'éducation positive à destination des personnes accueillies à leurs droits à la vie affective, relationnelle, intime et sexuelle.

Cette formation permettra aux participants de savoir comment répondre à ces trois exigences.

## Contenus de la formation

- Le contexte de la mise en place d'un référent dans chaque ESMS
- Rôles et missions du référent encadrés par la circulaire du 5 Juillet 2021
- Les connaissances indispensables du référent
- Les actions à mener dans l'établissement
- Le travail avec les usagers
- Sensibiliser les professionnels de la structure
- La cartographie des partenariats du référent
- Les procédures à prévoir
- Les ressources du référent

• **Personnes concernées**  
• RÉFÉRENT(S)  
• VIE AFFECTIVE,  
• RELATIONNELLE, INTIME  
• ET SEXUELLE DE CHAQUE  
• ESMS

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



• QCM

• **Support de formation**  
• « LE MANUEL DU  
• RÉFÉRENT VIE AFFECTIVE,  
• RELATIONNELLE, INTÎME ET  
• SEXUELLE »

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Se former à la mission de référent vie affective, relationnelle, intime et sexuelle dans le respect des exigences imposées aux ESMS par la circulaire du 5 Juillet 2021.

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE  
SUR MESURE

*Nouveau*

## 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

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

## 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

# VALORISER L' IMAGE GRAPHIQUE DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

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**

# SOUS-TRAITANCE DE VOTRE COMMUNICATION SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

## ABONNEMENT

*Nouveau*

**Mettre en avant les initiatives bientraitantes sur les réseaux sociaux est un outil de communication externe émergent dans le secteur social et médico-social.**

En effet, cette communication est aujourd'hui incontournable pour nos publics accueillis, leurs familles, la valorisation de nos professionnels, nos partenaires et permet de donner de la visibilité grand public aux engagements de l'établissement dans la bientraitance.

Les réseaux sociaux sont une vitrine de l'image d'un établissement, à condition d'être maîtrisés et cadrés.

### LA PROBLÉMATIQUE

Ce type de communication nécessite de maîtriser les techniques d'écriture et de diffusion des messages à publier, des réseaux à favoriser, des erreurs à ne pas commettre...

Communiquer sur les réseaux sociaux est chronophage pour tout professionnel, directeurs, animateurs, éducateurs, .... non formé et déjà engagé dans ses missions propres.

### LA PROPOSITION D'ABONNEMENT

**Notre chargé de communication digitale web vous propose un abonnement, à la carte, dont le montant est déterminé en fonction de vos besoins :**

- Sélection de vos réseaux sociaux
- Sélection de la fréquence de diffusion
- Sélection de la nature des informations que vous souhaitez diffuser
- Création d'un plan annuel de diffusion
- Diffusion de vos actions sur les réseaux
- Ecriture de contenus
- Suivi de vos vues
- Charte interne de l'utilisation des réseaux sociaux



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

DURÉE  
8 JOURS

DU 16 AU 23 SEPTEMBRE 2023

**4 200€**

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 2023**

**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 Québec 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.



# VOYAGE D'ÉTUDE AU CANADA (QUEBEC)

du 16 sept 2023  
au 23 sept 2023

**PARCOURS INCLUSIF**  
pour les personnes  
en situation de  
handicap

1  
thématique  
au choix

**LE CARE DANS LES  
ESMS**  
pour les personnes  
âgées

Pendant 7 jours, les participants seront amenés à rencontrer des acteurs en lien avec l'inclusion pratiquée depuis plus de 40 ans au Canada 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.



# UNE PERSONNALITE QUALIFIEE DANS VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION

## ABONNEMENT

*Nouveau*

Gérer un conseil d'administration requiert, aujourd'hui, de plus en plus de connaissances anticipées des politiques publiques, des enjeux du secteur dans son évolution structurelle et environnementale.

La demande gouvernementale d'intégrer de nouvelles façons de travailler décloisonnées dans le secteur social et médico-social oblige les conseils d'administration à travailler sur le même mode d'ouverture.

### LA PROPOSITION D'ABONNEMENT

**AX'AIDE** vous propose une personnalité qualifiée soutenue par une équipe pluridisciplinaire et multisectorielles de consultant du secteur social et médico-social.

- Administrateur, cet expert saura vous apporter un regard tiers :
- Stratégique et systémique du secteur
- Conseils de gouvernance, managériaux, organisationnels, méthodologiques et techniques dans la mise en œuvre des changements
- Innovant, dynamique et motivant au projet associatif ou gestionnaire



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

# Formations pour managers

Restez connecté aux pratiques  
managériales actuelles !

Entretenir ses compétences  
managériale



# FORMEZ VOTRE ÉQUIPE DE MANAGERS 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.**

## QUELQUES EXEMPLES DE FORMATIONS

- Nouveau manager
- Les bases du management
- Communication Interne
- Manager les générations X et Y
- Affirmer sa posture managériale
- L'intelligence émotionnelle
- Le management bientraitant
- Born-out, brown-out, épuisement professionnel
- 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



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

## CYCLE LONG DE MANAGEMENT

DURÉE  
**15 JOURS**  
( 2 JOURS CONSÉCUTIFS PAR  
MOIS DONT 3 JOURS  
D'EXAMEN)

**Pour fédérer ses équipes, toute structure a besoin de managers compétents, sachant faire preuve de leadership, dans un style de management favorisant la collaboration, la responsabilité et l'autonomie des équipes.**

**Posture managériale et maîtrise des clés de la communication sont également indispensables à la motivation et l'implication des équipes .**

**Manager des hommes et des femmes nécessite aussi une bonne connaissance de soi et l'identification de ses points forts et de ses points améliorables.**

**Cette formation exigeante, demandant du travail personnel entre chaque session, permettra aux managers de faire évoluer leurs compétences de manager d'équipe.**

**De type formation-action-réflexion, cette formation saura allier théories et méthodes dans une mise en œuvre opérationnelle rapide des compétences acquise.**

### La Classe de Management Institutionnelle

- Un groupe de 10 à 20 participants constituant une classe.
- Une formation sur un an, à raison de 2 jours par mois.
- Du travail personnel dès l'inscription à la formation
- Du travail intersession
- Des debriefings à chaque session
- Un examen final
- Oral de 30 minutes

• **Personnes concernées**  
DIRECTION, ENCADREMENT  
TOUT SERVICE DU SECTEUR  
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

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



**Réalisation**  
Travail personnel  
entre chaque  
session de  
formation

• **Support de formation**  
« CYCLE LONG DE  
MANAGEMENT »

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Voir ou revoir les bases techniques managériales et de leadership
- Mettre en œuvre les techniques au fur et à mesure de la formation
- Créer, repérer et mettre en œuvre des pratiques managériales harmonisées et cohérentes au sein de vos équipes d'encadrement

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE  
5 JOURS ( 3+2)

## MANAGER LES PERSONNALITÉS COMPLEXES DANS LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

**Personnes concernées**  
TOUT PROFESSIONNEL EN  
SITUATION MANAGÉRIALE

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**

**Mise en situation**  
Jeux de rôle



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

La gestion de collaborateurs au comportement difficile est un exercice de haute voltige qui requiert un minimum de recul, une bonne dose de patience et beaucoup de diplomatie de la part du manager. Pour autant la gestion de ces comportements est primordiale pour permettre à l'équipe de se construire, de créer une dynamique de travail cohérente et propice au développement d'un accompagnement bien traitant des personnes accueillies. Elle ne pourra être efficace que lorsque le manager aura une vision précise de ses attitudes, ses potentialités et limites de son leadership situationnel. Il n'y a ni bon ni mauvais style, tout est question de circonstances, de situations et personnalités impliquées.

### Thèmes abordés

- Savoir repérer et distinguer les différents types de personnalité complexe en milieu professionnel
- Disposer d'outils managériaux pour gérer les personnalités complexes
- Adapter sa communication face aux personnalités complexes
- Conduire le changement vers un fonctionnement collaboratif

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Savoir repérer et distinguer les différents types de personnalité complexe en milieu professionnel
- Disposer d'outils managériaux pour gérer les personnalités complexes
- Adapter sa communication face aux personnalités complexes
- Conduire le changement vers un fonctionnement collaboratif



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# MANAGER LES RPS ET LA QVT

DURÉE  
**13 JOURS**  
( 2 JOURS CONSÉCUTIFS PAR  
MOIS DONT 3 JOURS  
D'EXAMEN)

**DUER, RPS, QVT, comment passer d'un document à la mise en pratique.**

**Cette formation en cycle long permettra à chaque participant d'intégrer la prévention des risques professionnels et la qualité de vie dans leur fonction managériale par une excellente connaissance des leviers managériaux, des gardes fous et des jurisprudences.**

## Contenus

- Un groupe de 10 à 20 participants constituant une classe.
- Une formation sur un an, à raison de 2 jours par mois.
- Du travail personnel dès l'inscription à la formation
- Du travail intersession
- Des debriefings à chaque session
- Un examen final

## Examen final

Oral de 30 minutes

## Personnes concernées

DIRECTIONS, ENCADREMENT TOUT SERVICE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL, DRH

## Méthode utilisée pour la validation des acquis



### Réalisation

Travail personnel entre chaque session de formation

## Support de formation

« INTÉGRER LE QVT ET LES RPS DANS LA FONCTION MANAGÉRIALE »

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Créer une culture commune des pratiques managériales sur la mise en œuvre de la QVT et de la prévention des risques psychosociaux
- Intégrer le QVT et les RPS dans la fonction managériale
- Se former au management de la QVT et des RPS, garde fous, jurisprudence et leviers managériaux dans le cadre des RPS

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.

DURÉE  
**5 JOURS**

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

## FORMER DES RÉFÉRENTS 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

• **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.

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 oeuvre et évaluer la démarche de prévention
- Passer du constat à un plan de prévention pertinent, opérationnel et évaluable
- Élaborer le plan, le communiquer et le suivre

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

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

Certains contextes d'établissement nécessitent un accompagnement à la mise en place de la prévention des Risques Psychosociaux (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

## 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 »

**RENDU** : Diagnostic, analyse et plan d'actions de prévention  
**ATTENDU** : des Risques Psychosociaux .

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE  
3 JOURS

### 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 »

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

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



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

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

# 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 inévitablement 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 professionnels 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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

**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 QUALITÉ 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.

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

# ANALYSE DE LA PRATIQUE POUR VOS ÉQUIPES DE CADRES

DURÉE  
À LA CARTE

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 :

**Nouveau**



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.



TÉL :

01.76.50.42.42

**EXPOSEZ-NOUS VOTRE PROBLÉMATIQUE.**

Parlons-en.

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

## 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

# Démarche qualité

Il est désormais officiel que les évaluations externes seront publiques.



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

# PRÉPARER SON ÉVALUATION EXTERNE PAR LA FORMATION- ACTION

DURÉE  
**6 JOURS**  
(2+4)

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.

**Personnes concernées**  
ENSEMBLE DES  
PROFESSIONNELS D'UN  
ÉTABLISSEMENT

**Méthode utilisée**  
pour la validation des  
acquis



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

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

**LES PLUS  
AX'AIDE**

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

## 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

## LA NOUVELLE ÉVALUATION EXTERNE EST PLUS EXIGENTE ET PRÉCISE QUE LA PRÉCÉDENTE

### ANTICIPONS LES RÉPONSES CONCRÈTES À ENVISAGER POUR ÊTRE PRÊT À L'ÉCHÉANCE DE L'ÉVALUATION EXTERNE

En mars 2022, le HAS a modifié les modalités d'évaluation des ESMS :

- Plus d'obligation d'évaluation interne qui reste cependant conseillée ou remplacée par une démarche de certification ou de labellisation.
- Une évaluation externe tous les 5 ans au lieu de 7 auparavant.
- Les résultats des évaluations seront publiques.
- Le manuel qualité identifie 157 critères d'évaluation
- 18 indicateurs impératifs

Cette formation-action permettra d'identifier les points à améliorer par le déploiement de solutions concrètes et porteuses de sens.

Plus qu'une formation-action, le formateur apportera des méthodes, des outils et des conseils pour répondre aux exigences attendues.

#### ÉTAPE 1 - 2 JOURS

#### PRÉPARER SON AUTO-DIAGNOSTIC

- Les nouvelles exigences et modalités d'évaluation externe (usager, professionnels et établissements).
- Les thématiques de l'évaluation externe.
- Les 18 indicateurs impératifs.
- L'outil d'auto-diagnostic
- Son utilisation

#### ENTRE SESSION

#### L'ÉTABLISSEMENT PRÉPARE SON AUTO-DIAGNOSTIC

#### ÉTAPE 2 - 4 JOURS

#### LA PHASE D' ACTIONS / SOLUTIONS

- Analyse de l'auto-diagnostic
- Définition des acquis et des points à améliorer pour l'évaluation externe
- Pour chaque thématique le formateur apporte des solutions concrètes à l'établissement

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

# PRÉPARER LES 18 CRITÈRES IMPÉRATIFS

DURÉE  
3 JOURS

Le nouveau manuel de la qualité de mars 2022 identifie 18 critères impératifs dont la cotation devra atteindre un niveau 4 «tout à fait satisfaisant» (Source HAS). Dans le cas contraire l'ESSMS devra produire et transmettre à son autorité compétente un plan d'action spécifique pour chacun des critères impératifs non satisfaisant.

Cette formation permettra aux participants de trouver les meilleurs méthodes et solutions pour répondre à ces 18 critères de manière efficace et efficiente.

## Thèmes abordés

- Identification des 18 critères
- Evaluation pour chaque critère du niveau de réussite au sein de la structure
- Analyse des écarts entre réalisé et attendus
- Analyse critique des processus à l'oeuvre au sein de la structure
- Actions à mettre en oeuvre pour assurer l'efficacité, l'efficience et l'impact positif sur ces critères
- Planification et délégations
- Communication autour de ces critères pour assurer le traçage prévu lors de l'évaluation externe

## Personnes concernées

- COMITÉ QUALITÉ,
- DIRECTION,
- PROFESSIONNELS

## 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 LES 18 CRITÈRES IMPÉRATIFS



## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES

- Se préparer à obtenir un niveau «tout à fait satisfaisant» sur les 18 critères impératifs de la prochaine évaluation externe.

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

## 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 gratuits 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

**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

## ORGANISER DES ÉVALUATIONS CROISÉES ENTRE ÉTABLISSEMENTS

**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 »

**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.**

### 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

**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

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

## 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 au 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.

# Développer ses compétences douces ou soft skills



Littéralement «compétences douces», les soft skills s'opposent aux «hard skills», ces compétences techniques acquises lors des formations initiales ou continues.

Ces compétences douces, également appelés «compétences transversales» dans l'appréhension du métier de chacun et elles sont un levier incontournable à la pratique de la bientraitance dans nos métiers liés à l'humain.

Se former ou former son équipe aux compétences douces permet de développer ces compétences comportementales qui s'apprenent pas à l'école et qui sont pourtant essentielles à tout métier !

## PROGRAMME À LA CARTE ... DEMANDEZ LE PROGRAMME



**L'ENJEUX DE TRAVAILLER SES SOFT SKILLS**



**SAVOIR ÉCOUTER ACTIVEMENT, OBSERVER, DISCERNER  
CONVAINCRE, ENGAGER, SAVOIR SE TROMPER ET  
RENONCER**



**ÊTRE FLEXIBLE, OUVERT AUX CHANGEMENTS, S'ADAPTER  
ET FAIRE ÉVOLUER SON TRAVAIL, ADAPTER SON DISCOURS  
SELON LA SITUATION ET LES PERSONNES, ÊTRE ATTENTIF**



**ÊTRE CRÉATIF, PROACTIF, CURIÉUX, PRENDRE DES  
INITIATIVES, PROPOSER DES IDÉES, PRENDRE DU TEMPS  
POUR RÉFLÉCHIR À DE NOUVELLES MANIÈRES DE FAIRE**



**ÊTRE ORGANISÉ, GÉRER SON TEMPS, SON STRESS ET  
SES PRIORITÉS**



**GÉRER SON ÉMOTION, SA PRISE DE RECUL, SES  
RÉACTIONS**



**MAÎTRISER SA COMMUNICATION**

[www.axaide.pro](http://www.axaide.pro)  
Mel : [contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46



# Une organisation apprenante

Intégrer des modèles de formations multi-modales pour devenir une organisation apprenante.

Cette démarche conduit à renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs, à donner du sens à leur travail et développer leurs compétences.

# METHODES ET OUTILS DE LA GPEC DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO SOCIAL

DURÉE  
**4 JOURS**  
(2+2) avec travail  
en intersessions

## Contexte de formation

L'évolution du secteur de la formation professionnelle continue dans un contexte budgétaire contraint malgré les gros besoins des organismes gestionnaires et structures, s'est accélérée avec la crise Covid.

Les nouveaux outils à la disposition des organismes de formation permettent de retravailler l'approche formative de la GPEC.

Cette formation permettra à chaque responsable de formation, directeur de pôles, multi structures... d'élaborer un plan de GPEC optimisé et identifié.

**Personnes concernées**  
DIRECTIONS,  
ENCADREMENT TOUT  
SERVICE DU SECTEUR  
SOCIAL ET MÉDICO-  
SOCIAL, DRH

**Méthode utilisée  
pour la validation  
des acquis**



Réalisation  
Travail personnel  
entre chaque  
session de formation

## **Thèmes abordés :**

- . Panorama des besoins en GPEC du secteur dans le contexte actuel
- . Les écueils de la GPEC
- . Les outils techniques et méthodologiques à la disposition du processus de formation
- . Elaborer un plan croisé GPEC/Besoins de terrain et projets d'établissement
- . Elaborer une offre modulaire des financements de la GPEC
- . Optimiser le budget GPEC avec des offres formatives modulables
- . Acheter de la formation dans le respect du cahier des charges de votre GPEC

## ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

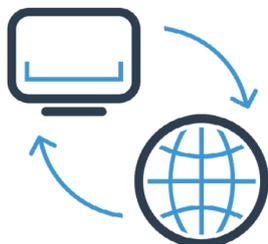
- Elaborer et optimiser un plan de GPEC en utilisant toutes les possibilités de financement, de méthodes formatives modulables
- Mettre en œuvre une offre de GPEC auprès de tous les acteurs

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

Tél : 01.76.50.42.42  
Fax : 0826.99.86.46

DURÉE  
**5 JOURS**  
4 + 1

## LES FONDEMENTS ÉTHIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL



### Personnes concernées

Tout professionnel du secteur social et médico-social

Méthode utilisée pour la validation des acquis

### QCM

Les participants devront réaliser une séance de e-learning QCM de validation de leurs acquis de formation



Supports de formation  
SOUS FORME DIGITAL

Proposer une formation sur les fondements éthiques de l'action médico-sociale permet à une institution de :

- Poser des cadres de références communs à ses professionnels
- Compléter la vision du projet institutionnel par des repères concrets pour tous

La formation par Master Class (jusqu'à 35 participants) permettra de partager cette formation avec un grand nombre de professionnels. Elle pourra être un accélérateur de compréhension des attendus d'un accompagnement qualitatif autant qu'un outil de recrutement attractif pour des jeunes professionnels.

### Thèmes abordés

- Connaître les fondements et l'état d'esprit des lois du secteur et de ses évolutions
- Accompagner
- La posture professionnelle bienveillante
- Le savoir-être du professionnel
- Travailler en équipe
- La journée de DEBRIEFING 4 mois APRÈS LA FORMATION

### ÉVOLUTION DE COMPÉTENCES VISÉES

- Comprendre les fondements éthiques de l'action médico-sociale
- Faire le lien entre l'éthique et la posture professionnelle dans le quotidien de l'accompagnement
- Construire sa posture professionnelle sur des repères éthiques communs

Accompagnement  
Humanité  
Qualité  
Posture  
**ETHIQUE**  
Déontologie  
Equipe



136 rue Pelleport  
75020 PARIS

**AX'AIDE**  
L'USAGER AU CENTRE DE LA FORMATION

# AUGMENTER L'IMPACT OPÉRATIONNEL DE VOS FORMATIONS

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 oeuvre
- 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 groupe (choisi en fonction de la thématique de formation, dès la commande de formation)
- Validation, conseils, compléments du formateur

[www.axaide.pro](http://www.axaide.pro)

Mel : [contact@axaide.pro](mailto: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

# OPTIMISEZ VOS BUDGETS DE FORMATION - NOS MASTER CLASSES

jusqu'à 35 participants



## UNE SOLUTION PERFORMANTE ET INNOVANTE POUR LE PLAN DE FORMATION

### > 4 THÉMATIQUES

- Référent **droit des usagers** ..... 3 jours
- Référent **citoyenneté** ..... 3 jours
- Référent **pouvoir d'agir** ..... 3 jours
- Fondements Éthiques de l'accompagnement medico-social 5 jours

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



### Jusqu'à 35 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 professionnels 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**

## 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

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 bien 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

# INTÉGRATION DE L'AFEST DANS NOS PROGRAMMES DE FORMATION

DURÉE  
À LA CARTE

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

## 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 renouvelée autant de fois que nécessaire.

**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

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

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

### 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 aider 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

# 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

# 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

**-20%**

**-15%**

**-10%**

**-5%**

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

Contactez nous au

**01 76 50 42 42**

ou sur

**contact@axaide.pro**

# TARIF en €uros ( TTC )

## Tarif INTRA

	1 journée INTRA	1 journée INTRA + <sup>(1)</sup>
12 participants max.	1190	1290
Déplacement Péage	Tarif fiscal 2022 6 CV : km x 0,661 € Réfèrece « Mappy»	
Hébergement/Restauration	Forfait de 150 € par jour	

## Tarif INTRA DOM ( Départements d'Outre Mer )

	1 journée INTRA	1 journée INTRA + <sup>(1)</sup>
12 participants max.	1290	1390
Déplacement	Billet Avion A/R	
Hébergement/Restauration	Forfait de 270 € par jour	

<sup>(1)</sup> 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](http://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



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.