URIOPSS Occitanie

RÉSEAU UNIOPSS URIOPSS

# FORMATIONS 2024

DATADOCKÉ

# EDITO

Comment soutenir les professionnels dans le développement de leurs compétences, leur (re)donner le temps, l'envie et l'énergie pour partir en formation ?
Par des **thèmes alliant pratique et réflexivité** : qui interrogent leurs pratiques, mobilisent leurs expertises, induisent une démarche collective d'acquisition des connaissances.
Par des **modes d'accès à la formation facilitants** : en préservant la richesse des échanges en présentiel, en sensibilisant aux techniques du distanciel par une pédagogie plus innovante.
Nous continuerons à vous proposer **des temps et des espaces de formation adaptés** pour faciliter le parcours pédagogique et soutenir le projet professionnel des stagiaires en formation.
Forte d'une reconnaissance complémentaire avec l'obtention de la **certification nationale QUALIOPI**, l'URIOPSS Occitanie continuera à promouvoir et à mettre en œuvre des actions de formation et un accompagnement de qualité auprès des acteurs associatifs.
Parce que les besoins en formation évoluent, s'affinent tout au long de l'année, l'URIOPSS Occitanie s'attache à vous proposer chaque année une offre de formation adaptée, à l'écoute des besoins continus et d'évolutions nécessaires. Cela sera à nouveau le cas en 2024 avec de **nouveaux thèmes** liés à vos interrogations et contraintes : Favoriser l'expression et la participation de la personne accompagnée, Les aspects courants de la paie, Durées et temps en travail dans les ESSMS, La prise de parole en public, Les fondamentaux de la gestion et de la tarification, S'engager dans une démarche de réflexion éthique … autour d'axes forts et permanents, gouvernance associative, droit social et ressources humaines, gestion et comptabilité, pratiques professionnelles. **Une offre enrichie tout au long de l'année que nous vous invitons à parcourir régulièrement**.
Nos formations s'inscrivent dans le respect des valeurs de notre réseau et répondent à un objectif : permettre à nos adhérents d'être soutenus dans un environnement de plus en plus complexe et exigeant, avec pour nécessité de maintenir et de développer les connaissances et compétences des professionnels au service des personnes accompagnées.
Engagée depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration continue du service rendu à l'adhérent, l'URIOPSS Occitanie proposera, cette année encore des actions de formation, individuelles et collectives ancrées dans les besoins concrets des associations.
Notre offre de formation vise ainsi à vous accompagner d'un point de vue politique, stratégique et technique à faire face à la transformation de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale.

Jean-Luc MILLOT
Président

# SOMMAIRE

L'URIOPSS au service des acteurs de la solidarité p. 3

Vous former p.4

Un réseau d'experts à votre écoute p.6

Notre offre de formation p.7

Organisation générale des stages p.74

# L'URIOPSS AU SERVICE DES ACTEURS DE SOLIDARITE

*ENGAGEE DEPUIS PLUS DE 70 ANS DANS LA DEFENSE DES PUBLICS FRAGILES*

***L'URIOPSS apporte son expertise en accompagnant les structures du secteur dans l'élaboration de leurs projets.***

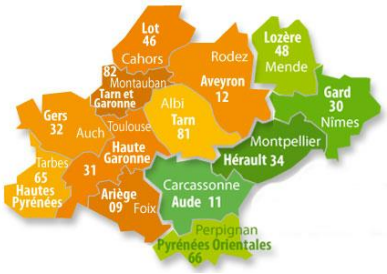
***Les plus-values d'un accompagnement effectué par l'URIOPSS :***

***Connaissance approfondie du secteur de la solidarité*** *ainsi que des acteurs régionaux et locaux.*

***Interlocuteur reconnu*** *par les autorités de contrôle et de tarification du secteur.*

***Articulation entre les différents pôles de compétence de notre équipe*** *afin d'appréhender les accompagnements avec une vision large globale.*

***L'Occitanie accompagne les projets des acteurs associatifs présents sur les 13 départements de la région Occitanie.***




***La formation est l'une des clés d'entrée pour soutenir, développer et réinvestir l'expertise des professionnels de notre secteur.***

## AU PLUS PRES **DES ADHERENTS**

**Représentation**

Reconnue pour son expertise, l'URIOPSS Occitanie siège au sein des principales instances régionales pour y défendre les intérêts de ses adhérents et faire remonter leurs préoccupations et positions. Une double-approche : technique et politique.

**Animation**

Afin de favoriser les échanges entre acteurs, l'URIOSS Occitanie anime des groupes de travail tout au long de l'année et organise des temps d'échanges et de rencontres, séminaires de gouvernance ou de direction, journées d'information aux personnels et journées thématiques.

**Conseil**

A l'écoute des problématiques rencontrées par ses adhérents, l'URIOPSS Occitanie leur apporte, de manière étayée et réactive, un soutien juridique et un appui stratégique grâce à ses compétences techniques tant sur les aspects sectoriels que transversaux.

**Accompagnement**

L'URIOPSS Occitanie apporte son savoir-faire en accompagnant les acteurs associatifs du secteur dans l'élaboration de leurs projets. Une approche pluridisciplinaire et une expertise de terrain permettant de répondre, sur-mesure, aux besoins d'accompagnement.

**Elaboration de projets**

Projet associatif - Projet d'établissement - Projet personnalisé - Projet de rapprochement, de fusion, de coopération – Transformation de l'offre de service - Loi informatiques et libertés : s'engager dans une démarche de mise en conformité…

**Vie associative**

Révisions des statuts - Elaboration du Document Unique de Délégation - Audit de gouvernance

**Application de nouvelles réglementations**

Démarche d'évaluation- Appel à projets – Négociation d'un CPOM

**Accompagnement en Ressources humaines**

Gestion des Ressources Humaines - Restructuration - Diagnostics RH {Référencement OPCO Santé} - GPEC - Qualité de vie au travail

**Pratiques professionnelles**

Analyse des pratiques professionnelles - Place de l'éthique

# POUR VOUS **FORMER**

LA FORMATION, FORCE ESSENTIELLE
POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ACCUEILLIES

*La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnelle », dont l'application se poursuit, réforme sensiblement la formation professionnelle mais aussi l'apprentissage et l'alternance, en intégrant des mesures sur l'emploi des personnes handicapées ou plus d'égalité femmes-hommes.*

*Aussi c'est pour mieux accompagner ses adhérents dans l'amélioration constante de la formation professionnelle continue que l'URIOPSS s'engage à mettre tout en oeuvre pour adapter ses formations à vos attentes et évolutions.*

*A travers ses actions de formation, l'URIOPSS s'engage à valoriser un réseau d'acteurs associatifs, à insérer la formation professionnelle continue dans l'offre globale d'accompagnement proposée à ses adhérents, en adéquation avec la mise en oeuvre des politiques publiques locales, dans le respect des missions et engagements qu'elle s'est fixés.*

*Le Réseau UNIOPSS URIOPSS poursuit une démarche de développement continue de la qualité de ses actions de formation intégrant successivement de nouvelles dispositions réglementaires.*

*Dès 2018, le réseau UNIOPSS s'est investi dans une dynamique de certification qualité, dénommée « Qualiopi ». Cette certification, **obtenue par l'URIOPSS Occitanie en 2020**, permet d'attester de la qualité des processus mis en œuvre pour les actions de formation professionnelle continue, sur la base des critères retenus dans un référentiel national qualité. Plus exigeante, elle est un gage de fiabilité, d'efficience et de reconnaissance pour les stagiaires, les associations de solidarité et de santé et les financeurs.*

DATADOCKÉ

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivante : Actions de formation**

## UNE OFFRE DE FORMATION **ADAPTEE**

AUX ACTEURS PRIVES NON LUCRATIFS
& AUX SECTEURS SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL, QUI S'APPUIE SUR :

*L'expertise des équipes du réseau UNIOPSS-URIOPSS, soucieux de veiller aux intérêts des personnes fragiles dans la construction des politiques sociales*

*Des formations adaptées aux besoins et spécificités des structures sociales et médico-sociales*

*Des formations déclinables en INTRA au sein des associations, établissements et services*

*Des formateurs choisis pour leurs compétences et leurs expertises*

*Des locaux adaptés, accessibles pour un accueil de qualité et conforme à la réglementation sanitaire en vigueur*

*Des tarifs compétitifs*

## & MODULABLE

***Formations Inter établissements (locaux de l'URIOPSS)***

***Formations Inter délocalisées** : peuvent également être envisagées répondant aux attentes de structures sur un même territoire ou ayant les mêmes besoins. En nous formulant vos souhaits de formation, l'URIOPSS Occitanie est à même d'organiser des actions de formation sur le territoire retenu ou pour les professionnels choisis.*

***Formations Intra établissement (sur site)***

***Formations Intra association(s)** : les sessions de formation sont organisées selon les besoins de(s) l'association(s). La formation se déroule au sein d'un établissement ou de l'une des associations et développe un programme de formation adapté, élaboré entre l'association(s), le formateur et l'URIOPSS.*
*Proximité des besoins, proximité des compétences-métiers, proximité géographique : des atouts pour développer un projet sur un territoire, mutualiser des compétences…*

# POUR VOS FORMATIONS, CHOISISSEZ LE RESEAU UNIOPSS-URIOPSS !

***Implanté sur l'ensemble du territoire,*** *le Réseau Uniopss-Uriopss unit les associations, des secteurs sanitaire, social et médico-social pour développer les* ***solidarités.***

*La force de notre réseau est d'apporter des* ***réponses adaptées*** *au plus près des besoins et attentes des adhérents grâce à une* ***analyse transversale*** *des politiques publiques nationales et territoriales et à une* ***expertise technique*** *dans tous les domaines d'activités.*

*En 7 min 40, découvrez ou redécouvrez l'histoire de l'UNIOPSS et de son réseau, résolument tournée vers l'avenir*

## NOTRE VALEUR AJOUTEE

**Une offre de formation adaptée** aux acteurs privés non lucratifs et aux secteurs sanitaire, social et médico-social, qui s'appuie sur :

- **Une connaissance fine** des enjeux territoriaux des différents secteurs
- **Une double-approche : technique et politique.**
- **Une anticipation** des évolutions du secteur et une adaptation constante des services aux réalités des associations et de leurs équipes

**Un réseau d'intervenants experts issus de notre secteur** qui accompagne au quotidien les associations, établissements et services (conseillers techniques des Uriopss, juristes, responsables de formation...), proposant :

- De permettre aux **salariés** d'améliorer et de donner du sens à leurs pratiques professionnelles
- D'aider **les bénévoles** à s'engager et exercer leurs missions
- De mettre en place des **prestations sur-mesure,** adaptées à tout type de demandes grâce à des **formations Intra-établissements**
- De faciliter l'accès à la formation par une **offre commune proposée partout en France** (y compris dans les territoires ultra-marins)

**2022**

**760** formations réalisées

**7157** personnes formées

**156** classes virtuelles

**1208** Journées de formation

# En Occitanie !

## Nos chiffres clés 2022

**1040 stagiaires -** 176 en sessions INTER - 864 en sessions INTRA
**150 journées de formation -** 27 en INTER - 123 en INTRA
8224 heures stagiaires (INTER et INTRA)

**Etes-vous satisfaits des sessions INTER auxquelles vous avez assisté**
Votre note de satisfaction globale est de 4.49/5 (avis exprimés)

**Etes-vous satisfaits des sessions INTRA auxquelles vous avez assisté ?**
Vous nous l'indiquez dans vos évaluations, votre note de satisfaction globale est de 4.51/5 (avis exprimés)

**Comment avez-vous connu nos formations (sessions INTER) ?**
Majoritairement lors de réunions ou d'échanges au sein de vos structures, mais aussi via notre site et nos communications.

## Bénévoles, bénéficiez d'un tarif préférentiel !

Parce que les dirigeants bénévoles et bénévoles de terrain saisissent moins souvent l'opportunité d'acquérir ou de développer de nouvelles compétences professionnelles, il nous a paru important de les accompagner davantage et de manière plus affichée.

Par la création d'un tarif dédié, l'URIOPSS s'engage auprès des associations à promouvoir plus activement le rôle et l'expertise des bénévoles et ainsi renforcer la gouvernance associative au bénéfice des personnes accompagnées.

Un tarif unique quelle que soit la formation choisie : 60 € par stagiaire. N'hésitez pas à nous contacter !

# POUR VOS FORMATIONS, UN RESEAU D'EXPERTS A VOTRE ECOUTE

L'URIOPSS vous apporte à travers son offre de formation l'expertise des conseillères.ers techniques de l'URIOPSS Occitanie, celle des équipes du réseau UNIOPSS-URIOPSS également, soucieux d'élaborer et mettre en oeuvre des actions de formation qui correspondront aux attentes de vos équipes.

C'est aussi l'expertise d'un réseau de formateurs choisis pour leurs compétences, leur appétence pour la pédagogie, leur connaissance du secteur social et médico-social.

7 conseillers.ères techniques de l'URIOPSS Occitanie

Un réseau de plus de 50 conseillers.ères techniques des URIOPSS régionales, dont l'expertise est mutualisée pour répondre à des besoins non repérés ou couverts par notre URIOPSS.
*Faire appel à d'autres URIOPSS, c'est aussi partager notre expérience et bénéficier de celles d'autres, promouvoir une identité commune à l'ensemble de nos territoires*

Des intervenants réguliers ou nouveaux d'horizons variés ; professionnels de terrain et/ou formateurs.trices.

## DES INTERVENANTS A VOTRE ECOUTE

NOS PROGRAMMES DE FORMATION PEUVENT ETRE ADAPTES AUX BESOINS DE VOTRE ASSOCIATION, VOTRE / VOS ETABLISSEMENT.S OU SERVICE.S.

**VOUS POUVEZ AUSSI NOUS SOLLICITER SUR LES THEMES SUIVANTS :**

### PILOTAGE DES ESSMS

*Gouvernance et statuts associatifs, Nouveaux administrateurs : comprendre le fonctionnement et les enjeux actuels de l'action sociale et médico-sociale, Se saisir des évolutions du secteur social et médico-social, Communication associative, Coopération et regroupements…*

### DROIT SOCIAL

*Mettre en œuvre une démarche GPEC, Prévenir les risques professionnels & psychosociaux, Délégations de pouvoirs et DUD …*

### RESSOURCES HUMAINES

*Gestion du stress et activité professionnelle, Espaces de discussion du travail, Gestes et postures…*

### GESTION & TARIFICATION

*Analyse financière, rescrit fiscal, fiscalité associative …*

### PRATIQUES PROFESSIONNELLES

*Instaurer une démarche participative auprès des usagers, L'interculturalité dans la relation d'aide et de soin, Approche des pathologies psychiatriques chez la personne âgée, Maladie d'Alzheimer et démences, Approche et mise en pratique de la démarche Snoezelen, La relation d'accompagnement, L'entretien social …*

**UNE OFFRE ENRICHIE TOUT AU LONG DE L'ANNEE QUE NOUS VOUS INVITONS A PARCOURIR REGULIEREMENT.**

# PILOTAGE DES ESSMS & GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

| Thème | Dates | | Tarif jour ADH | Tarif jour N ADH |
|---|---|---|---|---|
| **GOUVERNANCE ASSOCIATIVE** | | | | |
| D Les fondamentaux du secteur social et médico-social | Nous solliciter | 2 j. | 330 € | 610 € |
| Le projet associatif : appropriation et engagement des acteurs | Nous solliciter | 1 j. | 920 €/j. | 1120 €/j. € |
| D Perfectionner sa gouvernance associative | 12 et 15 janvier 2024 - Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| D L'autorisation des ESMS | 29 février & 1er mars 2024 – Distanciel | 1 j. | 210 € | 385 € |
| Valoriser l'utilité et l'innovation sociales | 14 &15 mars 2024 - Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| **PROJET, QUALITE, CONFORMITE** | | | | |
| Elaborer & faire vivre son projet d'établissement | Nous solliciter | 1 j. | 920 €/j. | 1120 €/j. € |
| Démarche projet : les étapes clés | Nous solliciter | 1 j | 920 €/j. | 1120 €/j. € |
| La démarche d'amélioration continue de la qualité | 1er mars 2024 – Montpellier | 1 j. | 210 € | 385 € |
| La démarche évaluative dans les ESSMS: s'approprier le nouveau référentiel | 15 & 22 mai 2024 – Distanciel<br>14 novembre 2024 – Montpellier | 1 j. | 210 € | 385 € |
| NOUVEAU D Favoriser l'expression et la participation de la personne accompagnée | 25 & 26 avril 2024 – Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| NOUVEAU Droits des usagers : des droits fondamentaux à la mise en oeuvre | Nous solliciter | 1 j. | 920 €/j. | 1120 €/j. € |
| **POLITIQUES SECTORIELLES** | | | | |
| D Zoom : les réformes en cours dans le secteur PH | 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115 € | 210€ |
| Nomenclatures des besoins et prestations SERAFIN-PH : appropriation et mise en oeuvre | Nous solliciter | 1 j. | 920 € | 1120 € |
| Elaborer le projet personnalisé au prisme des nomenclatures SERAFIN PH | Nous solliciter | 1 j | 920 €/j. | 1120 €/j. € |
| D Zoom : les réformes en cours dans le secteur PA | 6 février 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115 € | 210 € |
| D Les SAAD et le virage domiciliaire : entre contraintes et opportunités | 28 mars 2024 – Distanciel | 1 j. | 115 € | 210 € |

# DROIT SOCIAL

| Thème | Dates | | Tarif ADH | Tarif N ADH |
|---|---|---|---|---|
| D Maîtriser les fondamentaux en droit social dans le secteur associatif | 12, 19, 26 mars et 2 avril 2024 – Distanciel | 2 j. | 330 € | 610 € |
| D Recourir au contrat à durée déterminée | 29 mars 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115 € | 210 € |
| D Optimiser la gestion des congés payés | 23 & 30 avril 2024 – Distanciel | 1 j. | 210 € | 385 € |
| La rémunération des travailleurs handicapés en ESAT | Nous solliciter | 1 j | A partir de 1200€/j. | |
| D Faire vivre le Comité Social et Economique | | | | |
| Mise en place, renouvellement, fonctionnement & attributions | 16 & 17 mai 2024 – Distanciel | 1 j. | 210 € | 385 € |
| Autodiagnostic du dialogue social | 21 mai 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115€ | 210 € |
| Règlement intérieur | 23 mai 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115€ | 210 € |
| Référentiel de compétences des élus | 24 mai 2024 – Distanciel | 0.5 j. | 115€ | 210 € |
| Prévenir les violences internes en milieu professionnel : harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes et discriminations | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1150€/j. | |
| Durées et temps de travail dans les ESSMS | 7 mai 2024 – Montpellier | 1 j. | 210 € | 385 € |

# RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT DU TRAVAIL

| Thème | Dates | | Tarif ADH | Tarif N ADH |
|---|---|---|---|---|
| Recruter et intégrer efficacement de nouveaux collaborateurs | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1150 €/j. | |
| Mener des entretiens professionnels constructifs | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1150 €/j. | |
| Déployer le télétravail dans son organisation | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1150 €/j. | |
| Développer ses compétences managériales | 30 mai 2024 - Montpellier<br>14 mai 2024 - Toulouse | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Management de proximité : enjeux et mise en œuvre | 11 & 12 juin 2024 - Montpellier | 2 j. | 490 € | 610 € |
| Pratiquer le co-développement professionnel | Nous solliciter | | A partir de 1150 €/j. | |
| Organiser et animer des réunions dynamiques et efficaces | 15 mars 2024 - Montpellier | 1 j | 310 € | 385 € |
| D Construire une fiche de poste | 25 & 26 juin 2024 - Distanciel | 1 j. | 210 € | 385 € |
| Amorcer une démarche Qualité de Vie et conditions de Travail (QVCT) | Nous solliciter | 1 j. | 920€/j. | 1120 €/j. |
| Piloter la Qualité de Vie et conditions de Travail (QVCT) | Nous solliciter | 2 j. | 920€/j. | 1120 €/j. |
| Communiquer avec bienveillance & assertivité | 5 avril 2024 – Montpellier<br>31 mai 2024 – Toulouse | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Prévenir et gérer les conflits interpersonnels | Nous solliciter | 1 j. | 310 € | 385 € |
| D Gestion du temps et des priorités | 4 & 5 juin 2024 – Distanciel<br>17 & 18 septembre 2024 – Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| NOUVEAU La prise de parole en public | 14 mars 2024 – Montpellier | 1 j. | 310 € | 385 € |

# GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

| Thème | Dates | Durée | Tarif ADH | Tarif N ADH |
|---|---|---|---|---|
| NOUVEAU D Les fondamentaux de la gestion et de la tarification dans le secteur médico-social | 14 & 15 mai 2024 – Distanciel<br>14 & 15 novembre 2024 - Distanciel | 1 j | 310 € | 385 € |
| D Elaborer le compte administratif | 6 & 7 février 2024 – Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Établir le budget prévisionnel de son établissement ou de son service | 20 & 21 juin 2024 - Distanciel<br>20 septembre 2024 – Montpellier<br>26 septembre 2024 – Toulouse | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Mettre en œuvre l'analyse financière pour mieux construire le Plan Pluriannuel de Financement | 16 & 17 octobre 2024 – Montpellier | 2 j. | 490 € | 610 € |
| Maîtriser les spécificités comptables et financières dans les ESMS | 5 décembre 2024 – Montpellier<br>12 décembre 2024 – Toulouse | 1 j. | 310 € | 385 € |
| L'EPRD des établissements et services sociaux et médico-sociaux | 25 & 26 septembre 2024 – Montpellier | 2 j. | 490 € | 610 € |
| Réussir la contractualisation de son CPOM | 29 mai 2024 – Montpellier | 1 j. | 310 € | 385 € |

**Cette offre est régulièrement enrichie par de nouveaux thèmes de formation dont les programmes sont disponibles en page formation de notre site internet.**

**N'hésitez pas à consulter notre offre de formation et sa programmation.**

# PRATIQUES PROFESSIONNELLES

| Thème | Dates | Durée | Tarif ADH | Tarif N ADH |
|---|---|---|---|---|
| **Soutenir les pratiques professionnelles** | | | | |
| NOUVEAU S'engager dans une démarche de réflexion éthique | 1er février 2024 – Toulouse<br>19 septembre 2024 – Montpellier | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Secret professionnel et partage d'informations dans l'intervention sociale et médico-sociale | 6 juin 2024 - Distanciel | 1 j. | 310 € | 385 € |
| Les écrits professionnels | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| Elaborer et mettre en œuvre le projet personnalisé | Nous solliciter | 1 j. | 920 €/j. / 1120 €/j. | |
| Le parcours de la personne en situation de handicap : enjeux et mise en œuvre | Nous solliciter | 1 j. | 920 €/j. / 1120 €/j. | |
| Le parcours de la personne : enjeux et mise en œuvre | | 1 j. | 920 €/j. / 1120 €/j. | |
| Pour une démarche active de bientraitance | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1120 €/j. | |
| Accueil du public : développer la relation professionnelle à l'usager | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1120 €/j. | |
| **Connaître les publics accompagnés** | | | | |
| Prise en charge de nuit : approche du travail éducatif et/ou soignant | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| Appréhender les troubles psychiques dans l'accompagnement | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1120 €/j. | |
| Accompagner les publics présentant des troubles du comportement et de l'humeur | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1120 €/j. | |
| Premiers secours en santé mentale | Nous solliciter | 2 j. | 490 € | 610 € |
| Le travail avec les familles | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| L'intime : corps, sexualité et désir | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| Les thérapies non-médicamenteuses : quand une activité devient soin | Nous solliciter | 2 j. | A partir de1200 €/j. | |
| Sécuriser le circuit du médicament en établissement et service médico-social | Nous solliciter | 1 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| Accompagner le deuil et la fin de vie | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1200 €/j. | |
| **Prévenir et gérer l'agressivité** | | | | |
| Prévenir et gérer le conflit et l'agressivité | Nous solliciter | 2 j. | A partir de 1120 €/j. | |
| Gérer l'agressivité réelle ou potentielle (intervention de sécurité initiale) | Nous solliciter | 2 j. | 3800 € | |
| Gérer l'agressivité réelle ou potentielle (formation de formateurs) | Nous solliciter | 5 j. | 1990 € / stagiaire | |

## CHOISISSEZ LA MODALITE QUI VOUS CONVIENT !

Les formations proposées en session INTER sont déclinables au sein de vos associations, établissements et services, en **session INTER délocalisées, en INTRA-établissement** et **INTRA-associatif.**

*Coût de la formation INTRA sur devis. Les objectifs et durées sont donnés à titre indicatif.*

Pour que nous construisions ensemble votre projet, que vous soyez accompagnés tout au long de cette démarche par des intervenants experts dans leur domaine de compétences et à votre écoute.
Pour répondre à vos besoins en formation, n'hésitez pas à solliciter l'URIOPSS Occitanie.

## NOTRE DEMARCHE QUALITE

Cette démarche qualité se traduit tout au long du processus de formation et vise à faciliter les démarches administratives et l'accueil des stagiaires, maintenir l'implication des formateurs à travers leur propre formation professionnelle continue, intégrer davantage le bénéfice des évaluations dans l'offre de formation, communiquer de manière efficiente sur notre offre de formation dans notre proposition globale d'accompagnement.
Votre retour et vos évaluations sont des éléments précieux et significatifs pour enrichir et adapter notre offre à vos besoins, vos attentes et vos pratiques professionnelles.

**L'URIOPSS Occitanie franchit une nouvelle étape ; nos actions de formation sont maintenant certifiées QUALIOPI !**

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivante : Actions de formation**

## LE CHOIX D'UNE FORMATION

Vous avez un doute sur l'adéquation entre le niveau de connaissance d'un futur stagiaire et le déroulé d'un programme, nous vous invitons à nous contacter via **formation@uriopss-occitanie.fr**

## MODALITES DU DISTANCIEL

Nos modalités pédagogiques évoluent, une plateforme d'apprentissage en ligne sera progressivement disponible pour les formations en distanciel. Les + : mise à disposition de ressources en ligne, parcours asynchrone (auto-formation) et synchrone (classes virtuelles), process d'évaluation en ligne.
Votre équipement : une connexion stable, un dispositif audio (sortie son et casque si nécessaire) et vidéo (webcam), un espace dédié et toute votre attention ! sont indispensables pour profiter pleinement des classes virtuelles. Une assistance technique vous est proposée tout au long de votre formation.

## MODALITES D'ACCES A NOS FORMATIONS

Chaque inscription est prise en compte dans la mesure des places disponibles - mention figurant sur chaque programme. Une session est complète : nous vous l'indiquons par une mention via notre programmation régulièrement actualisée et disponible en rubrique formation de notre site internet.

## POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'Uriopss Occitanie a la possibilité d'adapter, dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels à l'adresse **formation@uriopss-occitanie.fr.**
En savoir + : Je me forme pour adapter mes compétences au poste / Je me forme tout au long de ma vie professionnelle..
Pour afficher dans une infobulle la définition d'un mot en langue des signes ou son signe, intégrez l'extension de la Bulle Elix.

## VOS CONTACTS FORMATION A L'URIOPSS OCCITANIE

Anne-Françoise Heude, Chargée de formation (programmation, suivi administratif et pédagogique, démarche qualité de l'OF) : af.heude@uriopss-occitanie.fr / formation@uriopss-occitanie.fr
Audrey Amiet, assistante administrative - suivi comptable a.amiet@uriopss-occitanie.fr
Ludovic Mariotti, conseiller technique Autonomie/Handicap - référent handicap

## DES QUESTIONS, CONTACTEZ-NOUS ! formation@uriopss-occitanie.fr

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LES FONDAMENTAUX DU SECTEUR SOCIAL & MEDICO-SOCIAL

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Quelles sont les spécificités d'une association (principes de sa gouvernance, ce qui fonde son activité, qu'est-ce qu'une association gestionnaire) ? Quel est le poids du secteur associatif social et médico-social ? Comment fonctionnent les établissements et services sociaux et médico-sociaux ? Quels sont leurs interlocuteurs ? Quelles responsabilités des parties prenantes (gestionnaires, professionnels, usagers, financeurs) ? Quelle autorisation obtenir pour permettre à un établissement ou service d'exercer son activité ?*
*Devant un paysage associatif multiple et parfois complexe, ces modules vous donneront les clés d'entrée pour vous approprier plus facilement la structuration du secteur social et médico-social.*

## Objectifs / Compétences visées

- **S'approprier le fonctionnement associatif**
- **Identifier les établissements et services structurant le secteur social et médico-social**
- **Comprendre la procédure d'autorisation administrative et les grands principes du financement des ESSMS**

## Contenu

- **Qu'est-ce qu'une association du secteur des solidarités ? Création, organisation, fonctionnement, domaine d'intervention, rôle et place du secteur associatif dans le champ sanitaire et social**
  - Les statuts de l'association
  - Le paysage associatif des solidarités (Panorama associatif : quelques chiffres , Gouvernance, rôle des dirigeants, bénévolat, Projets associatif, d'établissement)
- **Etablissements sociaux et médico-sociaux : genèse, domaines de compétence, modes de fonctionnement, évolutions**
  - La construction du social et du médico-social, de l'initiative privée à la reconnaissance et à la régulation par la puissance publique
  - Panorama des établissements et services sociaux et médico-sociaux gérés par les associations des solidarités
  - Modalités d'élaboration et grandes évolutions des politiques publiques encadrant les établissements et services sociaux et médico-sociaux
- **Autorisation et financement des établissements médico-sociaux associatifs**
  - Les fondamentaux de l'autorisation
  - La contractualisation (CPOM)
  - Les principes généraux de la tarification
  - Les réformes tarifaires en cours
- **Eléments de la transformation de l'offre médico-sociale**
  - Changement de paradigme (coopération, partenariat, DAC, réseaux, communautés 360, démarche inclusive)
  - De l'approche domiciliaire à l'ambition partenariale (définitions, coordination, coopération, parcours)
  - Parcours de la personne (La notion de parcours / Réseau et partenariat au service du projet de la personne)
  - Temps d'échanges : Questions-réponses & ouverture

### Date(s) & Lieu(x)

INTER - 09h30 - 12h30 - **Classes virtuelles**
INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

12 heures - 4 modules de 3h00 (INTER)
ou 2 j. - 12 heures - 9h00-17h00 (INTRA)

### Tarif(s)

330 € - Adhérent
610 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

### Public

Tout public du secteur social et médico-social
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants
Cas pratiques. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours puis en fin de session, des temps de questions/réponses permettent de préciser ces attentes et à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

### Intervenants

Conseillers.ères techniques de l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE DES ESMS ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LE PROJET ASSOCIATIF : APPROPRIATION & ENGAGEMENT DES ACTEURS

## Contexte

*Un contexte de changement est une opportunité afin de resituer le rôle, la place de chacun au sein de l'association, notamment au regard des évolutions des politiques publiques nationales et locales.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Redéfinir le projet associatif : les fondamentaux et les fonctions**
- **Cerner le rôle des parties-prenantes : quelle gouvernance et quelle dirigeance ?**
- **Mesurer l'engagement, la représentation et la responsabilité**

## Contenu

### Le projet associatif : les fondamentaux et les fonctions

- Les impondérables du projet associatif : identité, valeurs, histoire, ambition
- Le projet associatif comme vecteur d'engagement autour d'un objet commun de réponse à un besoin identifié : outil de visibilité et de lisibilité autour de valeurs partagées et de principes d'actions
- Inscrire le projet associatif comme un outil de la gouvernance : objectivation et une valorisation de l'engagement individuel et collectif
- Les fonctions du projet associatif comme « *donner du sens à l'action, définir la finalité et les fondements de l'action et la construire, la conduire, l'évaluer et la communiquer* »

### Gouvernance et dirigeance, le rôle de chacun

- Définition des notions de gouvernance et de dirigeance, les rôles de chacun
- Organisation associative : organisation politique/structurelle et organisation fonctionnelle/opérationnelle

### L'engagement, la représentation et la responsabilité

- Les notions de responsabilité : organisme gestionnaire, organisme employeur
- Faire vivre et mettre en cohérence les différents projets : projet associatif, projet d'établissement et projet personnalisé
- Le tryptique projet

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Dirigeants, bénévoles, salariés, responsables de projet
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance de présentation et d'échanges collectifs. Support transmis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# PERFECTIONNER SA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

## Contexte

*Le contexte socio-économique du secteur social et médico-social évolue rapidement : les besoins de la population, les attentes des personnes, les modalités d'accompagnement, les politiques publiques sociales et médico-sociales, l'organisation des territoires, la faisabilité des projets…*
*Pour une association de solidarité qui veut s'inscrire pleinement dans le contexte actuel et au regard des enjeux, Il est devenu indispensable de questionner sa gouvernance et d'adapter de nouvelles formes d'organisation et d'action collective. La démarche globale d'amélioration continue des pratiques bénévoles et professionnelles mérite qu'on s'y intéresse.*
*Tout comme il n'existe pas une gouvernance mais des gouvernances, il n'y a pas une méthodologie uniforme d'une « bonne » gouvernance car chaque association connait une multitude de facteurs : culture des acteurs, nature des enjeux, ancienneté et taille des organisations, typologie des parties prenantes, etc.*
*La formation propose aux participants d'analyser leur propre gouvernance associative, de dégager les leviers d'amélioration à apporter, de cerner les points de vigilance et d'explorer des pratiques inspirantes du secteur.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Maîtriser les éléments du contexte actuel qui amènent les associations à repenser leur gouvernance**
- **Repérer les conditions à réunir pour mettre en oeuvre une gouvernance alliant aspirations des parties prenantes, respect des objectifs du projet associatif et ceux de gestion**
- **Travailler collectivement sur des méthodes d'amélioration, dresser les principaux constats de sa propre gouvernance et trouver les pistes d'amélioration pour repenser la gouvernance de son association**

## Contenu

- **Contexte, enjeux du secteur social et médico-social et éléments de définition de la gouvernance**
- **Parties prenantes de la gouvernance**
- **Typologie des gouvernances**

*Atelier pratique : Quelle est le bilan de votre gouvernance ?*

- **Démarche volontaire et orientation stratégique du projet associatif**
- **Outils de la gouvernance de l'ESS**

*Atelier pratique : Solutions pour améliorer votre gouvernance*

- **Conditions à réunir pour une bonne gouvernance & points de vigilance**
- **Pistes d'action à explorer et pratiques de gouvernance du secteur inspirantes**

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

12 & 15 janvier 2024 - 09h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 6 heures - 2 modules de 3 heures

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

### Public

Idéalement binôme Président-Directeur, dirigeants bénévoles, salariés, responsables de projet
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Ateliers pratiques. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Véronique DOR-PESSEL, sociologue du travail, formatrice pour les organisations sociales et médico-sociales de l'ESS

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# VALORISER & EVALUER L'UTILITE ET L'INNOVATION SOCIALES
# EVALUER L'IMPACT SOCIAL

## Contexte

*Premiers employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire, de par le nombre d'emplois et de structures, les associations d'action sociale et médico-sociale poursuivent des missions d'intérêt général et leur légitimité se fonde sur leur utilité sociale. Depuis la loi relative à l'ESS et du décret de 2015 sur la refonte de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale », l'ouverture des activités du secteur à d'autres acteurs est devenue une réalité. Au niveau européen et au niveau national, valoriser l'utilité sociale ou l'impact social des activités fait partie des défis majeurs que les structures du secteur ont désormais à relever.*
*De plus, le recours croissant à l'innovation sociale pour répondre aux besoins collectifs est une réalité, notamment dans les appels à projet. Cet enjeu essentiel demande de développer une stratégie d'anticipation et de valorisation de ce que les acteurs associatifs font parfois déjà dans les territoires mais qui est insuffisamment reconnu. L'innovation est à appréhender de façon large : technologique, organisationnelle mais aussi sociale et citoyenne. A travers cette démarche, il s'agit de s'affirmer comme actrices de l'innovation dans un paysage complexe du fait de la multiplicité des acteurs.*
*L'utilité et l'innovation sociales des activités et interventions sont des éléments essentiels à mettre en avant aujourd'hui. De plus, les appels à projet du secteur demandent une maîtrise de la mesure de l'impact social des projets. La démarche globale mérite que l'on s'y intéresse tant elle contribue au développement et relève d'une stratégie d'avenir : en complémentarité des politiques publiques, il s'agit d'ajuster en continu les pratiques et améliorer en profondeur la qualité de vie pour et avec les personnes accueillies et accompagnées.*

## Objectifs / Compétences visées

- **S'approprier les éléments du contexte actuel dans lequel évolue les associations (Europe, décentralisation, appels à projet, Economie Sociale et Solidaire…)**
- **Intégrer et formaliser l'utilité sociale dans le projet associatif et dans le projet d'ESMS**
- **Disposer d'une méthodologie et des outils pour évaluer l'impact dans la réponse aux appels à projets**
- **Identifier dans les projets ce qui relève de l'innovation sociale, un des marqueurs de l'utilité sociale et construire et évaluer des projets dans ce sens**
- **Connaître les sources de financements dédiés à l'innovation sociale**

## Contenu

- **Les enjeux de la démarche démontrant l'utilité sociale**
  - Enjeux européens, nationaux et locaux
  - Une reconnaissance des interventions spécifiques du secteur
- **L'utilité sociale des associations sanitaires et sociales et des ESMS et l'impact social des projets**
  - S'approprier les notions d'utilité sociale et d'impact social des projets
  - S'appuyer sur ces notions pour enrichir et faire évoluer les projets associatifs, d'établissement et service et d'activité
- **Les outils méthodologiques de mesure de l'utilité sociale et/ou d'impact social**
  - Disposer d'indicateurs pour l'évaluation
  - Définir des indicateurs pertinents de mesure des impacts sociaux et économiques
- **L'impact social des projets**
  - Définir des indicateurs pertinents de mesure des impacts sociaux et économiques
- **L'innovation sociale pour répondre aux enjeux du secteur**
  - Savoir la caractériser dans ses différentes dimensions : le fonctionnement associatif, les projets existants ou à développer, les pratiques professionnelles, les nouvelles approches de la personne, les nouveaux modes d'accompagnement.

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

14 & 15 mars 2024 - 09h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 2 modules de 3 heures

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

### Public

Idéalement binôme Président-Directeur, Dirigeants bénévoles, salariés, responsables de projet
Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. La formation s'appuie sur les projets dont les participants voudront bien se munir. Support remis aux participants.
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Véronique DOR-PESSEL, sociologue du Travail, formatrice en organisations sociales et médico-sociales de l'ESS

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# L'AUTORISATION DES ESMS

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Depuis la Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 – dite loi HPST – qui avait institué la procédure d'appel à projets, de nombreuses évolutions ont été apportées au régime de l'autorisation des établissements et services sociaux et médico-sociaux comme la réforme des nomenclatures des autorisations dans le secteur du handicap… Ces évolutions placent la question de l'autorisation comme un enjeu central de la transformation de l'offre et donc des négociations autour des CPOM.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Donner aux participants les éléments du cadre juridique de l'autorisation (obtention, effets, évolutions)**
- **Identifier les enjeux et les problématiques liés à sa mise en œuvre**

## Contenu

- **Contexte général**
  - Cadre général de l'autorisation administrative de fonctionner
  - Les effets de l'autorisation
- **Les outils de cadrage de la délivrance des autorisations**
  - Projet régional de santé, schémas régionaux et départementaux d'organisation sociale et médico-sociale
  - Programmation financière et PRIAC
  - Le calendrier prévisionnel des appels à projets
- **La procédure d'appel à projets**
  - Champ d'application de la procédure et ses exceptions
  - L'avis d'appel à projets : contenu et publicité
  - Le contenu du cahier des charges
  - Délais et forme de la réponse
  - Commission de sélection des appels à projets : composition et missions
  - Décision définitive : critères et recours contentieux
- **La vie de l'autorisation**
  - Conditions relatives à la visite de conformité et au délai de caducité
  - Transformation de l'offre et CPOM
  - Renouvellement de l'autorisation et liens avec l'évaluation externe
  - Contrôle et hypothèses de retrait de l'autorisation
  - Cession de l'autorisation

### Date(s) & Lieu(x)

29 février & 1er mars 2024 - 9h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

### Durée

1 jour - 6 heures soit 3h00 par séquence

### Tarif(s)

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

### Public

Directeurs, décideurs, gestionnaires.
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

Animation en visio-conférence via Teams ou LMS. Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Adrien NIETO, conseiller technique Gestion & tarification, Règlementation, Droit associatif, Droit de la santé

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# ELABORER & ANIMER LE PROJET D'ETABLISSEMENT

## Contexte

*La loi 2002-2 a défini des objectifs de l'action sociale et médico-sociale : l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, la prévention des exclusions et la correction de ses effets.*
*Aussi, elle a rendu obligatoire l'élaboration d'un projet d'établissement ou de service pour tous les ESSMS et sa révision tous les 5 ans. Le projet d'établissement constitue la référence essentielle au fonctionnement de l'établissement ou service décrivant les activités et les prestations délivrées aux personnes accueillies et/ou accompagnées.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître les principes et étapes d'élaboration d'un projet établissement ou de service**
- **Maîtriser l'articulation avec les autres projets, en outre ceux de la loi du 2 janvier 2002 (projet associatif, projet d'établissement, projet de service, projet individuel)**
- **Donner du sens au projet d'établissement et en faire un outil d'amélioration continue de la qualité et éventuellement de la qualité de vie au travail**
- **Définir une méthodologie d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation**

## Contenu

### Eléments de méthode

- Définition et enjeux
- Les différentes étapes d'élaboration
- La démarche participative et le pilotage du projet
- Le projet d'établissement comme outil de cohésion et/ou de remobilisation d'équipe

### Projet d'établissement : les pré-requis

- L'évaluation du projet d'établissement précédent
- Définir les axes de progrès et orientations à partir du bilan
- Appréhender la transformation de l'offre

### Actualisation du projet d'établissement

- Les incontournables du projet d'établissement : missions, public, besoins, moyens mis en œuvre, organisation, plan d'action
- Organiser la démarche d'actualisation et mettre en œuvre la refonte du projet d'établissement
- Valoriser et faire vivre le projet d'établissement, suivi et évaluation

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Responsables associatifs, dirigeants et salariés d'association, toute personne impliquée dans l'élaboration et l'actualisation du projet d'établissement
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX, conseillère technique Projet, évaluation, via associative

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# DEMARCHE PROJET : LES ETAPES CLES

## Contexte

*Que ce soit pour une réponse à un appel à projet ou pour organiser une sortie à la mer, la conduite de projet est à chaque fois mobilisée. Toutefois, la démarche projet a ses outils, sa méthode et ses notions propres. L'action en mode projet offre la possibilité d'accroitre efficacité et gain de temps.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Analyser l'objectif et maitriser les différentes étapes du projet**
- **Mettre en œuvre une démarche de gestion de projet**
- **Mobiliser les ressources nécessaires et élaborer les outils efficients dans la mise en œuvre d'un projet**
- **Mobiliser les ressources numériques afin de les mettre au service d'un travail collaboratif à distance**

## Contenu

- **La gestion de projet**
  - Le projet : définition, caractéristiques et modalités
  - Le B-A-BA du projet : diagnostic, objectifs, stratégie, ressources, cahier des charges
- **« Le mode projet »**
  - La planification : se mettre en « mode projet », rôle et place de chacun dans une équipe projet, le sens du plan d'action
  - Le pilotage et le chef de projet
  - Le suivi, le contrôle et l'évaluation du projet
- **Le « mode projet » à distance**
  - La démarche projet dématérialisée : bonnes pratiques des outils numériques
  - Le management à revisiter en distanciel
- **La réponse à un appel à projet ou à candidature**
  - Le cahier des charges
  - Les principes de réponse à un appel à projet

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Responsables associatifs, dirigeants et salariés, toute personne en charge de la gestion de projet(s)
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX, conseillère technique Projet, évaluation, via associative

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE

## Contexte

*La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, a posé la nécessité d'évaluer les pratiques et de mettre en avant les bonnes pratiques permettant aux établissements d'élaborer des procédures et de veiller à faire vivre la démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ) au bénéfice des personnes accueillies et accompagnées.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre les principes et enjeux d'une démarche qualité dans le médico-social**
- **Appréhender les outils au service de la qualité**
- **Mettre en œuvre une démarche de gestion de projet de démarche qualité au regard des exigences de la HAS, du parcours du résident et du projet d'établissement**
- **Appréhender les nouveautés liées à la réforme de l'évaluation et de la qualité en ESSMS**

## Contenu

- **Comprendre les principes et enjeux d'une démarche qualité dans le médico-social**
  - La qualité dans le secteur médicosocial
  - L'articulation entre projet d'établissement, convention, CPOM, évaluation externe
- **Appréhender les outils au service de la qualité**
  - L'état des lieux, le diagnostic
  - Le suivi de la démarche qualité : plan d'amélioration continue de la qualité, fiches-action, indicateurs…
  - La juste ambition : points de vigilance
  - Le pilotage : le suivi, le contrôle et l'évaluation
- **Mettre en œuvre une démarche projet et une démarche qualité**
  - La démarche projet
  - La culture qualité : participation des professionnels, des usagers, des familles, des partenaires
- **Appréhender les nouveautés liées à la réforme de l'évaluation des ESSMS**
  - L'usager traceur
  - Le parcours traceur

JE M'INSCRIS

**Date(s) & Lieu(x)**

1er mars 2024 - Montpellier
INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

**Public**

Responsables associatifs, dirigeants et salariés, toute personne en charge de la gestion de projet(s) et/ou intégrant un COPIL qualité
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX, conseillère technique Projet, évaluation, via associative

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LA DEMARCHE EVALUATIVE DANS LES ESSMS : S'APPROPRIER LE NOUVEAU REFERENTIEL

JE M'INSCRIS

## Contexte

*La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, a posé la nécessité d'évaluer les pratiques et de mettre en avant les bonnes pratiques permettant aux établissements d'élaborer des procédures et de veiller à faire vivre la démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ) au bénéfice des personnes accueillies et accompagnées.*

*La réforme de l'évaluation des ESSMS en cours amène à un changement de paradigme dans le processus évaluatif et donc de la démarche d'amélioration continue à la qualité.*

***L'URIOPSS Occitanie propose un accompagnement dans votre démarche évaluative incluant cette phase de formation éligible au financement par votre OPCO et un appui dans la mise en œuvre sur 18 mois.***

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaitre le nouveau dispositif évaluatif et ses enjeux**
- **Découvrir la démarche d'évaluation (auto-évaluation, évaluation)**
- **S'approprier les nouveaux outils d'évaluation de la HAS**
- **Utiliser les résultats de l'évaluation dans sa dynamique d'amélioration de la qualité**

## Contenu

### S'approprier le dispositif

- **Les ambitions du nouveau cadre évaluatif**
  - Contexte réglementaire
  - Objectifs de travail de la CSMS de la HAS
- **Les objectifs attendus**
  - **La place de la personne accom**pagnée
  - La démarche continue d'amélio**ration de la qualité**
- **La certification des évaluateurs externes**
  - Cahier des charges
  - La plateforme SYNAE

### Mettre en œuvre la démarche évaluative

- **Le référentiel et les critères**
  - Les 3 chapitres : la personne, les professionnels, l'ESSMS
  - Les 139 critères / les critères impératifs
- **Les méthodes**
  - L'accompagné traceur
  - Le traceur ciblé
  - L'audit système
- **L'évaluation : procédure et points de vigilance**
  - La visite
  - Les cotations
  - Le rapport

**DISTANCIEL**

**Date(s) & Lieu(x)**

15 & 22 mai 2024 - **classe virtuelle**
14 novembre 2024 - Montpellier - 09h00-17h00
INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 2 modules de 3.5 heures 9h00-12h00

**Tarif(s)**

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

**Public**

Responsables associatifs, dirigeants et salariés, toute personne en charge de la gestion de projet(s) et/ou intégrant un COPIL qualité
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX, conseillère technique Projet, évaluation, vie associative

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# FAVORISER L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

## Contexte

*La loi 2002-2 a placé les bénéficiaires au cœur de leur accompagnement en défendant la place de leur parole dans les pratiques professionnelles quotidiennes. Ont émergé de cette loi, 7 outils appelés communément "outils 2002-2", qui permettent d'assurer la primauté de cette parole et la place de citoyen de chaque personne accompagnée.*
*Cependant entre contrainte organisationelle, temporelle mais aussi de communication avec les personnes accompagnées, cette parole est parfois écartée de l'accompagnement alors qu'elle constitue la base d'une individualisation pleine et entière, individualisation qui est le sens même des métiers de l'humain.*
*Comment permettre aux professionnels de l'accompagnement de recueillir cette parole, de la dynamiser et d'atteindre un niveau de participation optimal des personnes ? Comment transformer les contraintes rencontrées par les ESSMS en véritable levier d'amélioration des pratiques?*

## Objectifs / Compétences visées

- **S'approprier la législation et la réglementation liée à l'expression et à la participation de la personne accompagnée**
- **Co-construire des outils de recueil de la parole de la personne et des espaces de participation adaptés au public cible**
- **Comprendre le fonctionnement, les pouvoirs et les missions du CVS et des autres formes de participation**
- **Comment placer la personne accompagnée au cœur de son projet de vie ?**

## Contenu

- **La législation et la règlementation liée à l'expression et à la participation de la personne**
  - La loi de 1975, la loi 2002-2 et la loi de 2005
  - Le CASF et ses apports
  - Lien avec le nouveau référentiel HAS (évaluation)

- **Créer des outils/ moyens d'expression et de participation adaptés**
  - Comprendre le triptyque information/expression/participation
  - Concevoir des outils/moyens de recueil de la parole et de participation adaptés au public accompagné
  - Echanger sur les pratiques innovantes en la matière

- **Appréhender et dynamiser le Conseil de la Vie Sociale**
  - Comprendre l'organisation, le fonctionnement et les missions du CVS
  - Analyser les freins existants au déploiement du CVS
  - Co construire un plan d'action visant à dynamiser le CVS

- **Mettre la personne accompagnée au cœur de son projet de vie**
  - Concevoir une procédure d'élaboration des projets de vie avec comme acteur principal la personne accompagnée
  - Donner la juste place aux aidants dans le cadre du projet de vie
  - Eviter l'effet limitant du projet de vie sur l'accompagnement de la personne

**JE M'INSCRIS**

### Date - Lieu

25 & 26 avril 2024 - 9h00 - 12h00
**Classe virtuelle**
INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 6 heures - 2 modules de 3h00

### Tarif

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent
INTRA (sur devis)

### Public

Salariés ou bénévoles nouvellement arrivés dans le secteur ou souhaitant actualiser ses connaissances Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de formation, des temps de questions/réponses, puis en fin de formation, un questionnaire, permettront à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

### Intervenant.e

Angélique THERON, conseillère technique Autonomie, politiques du grand âge et du domicile à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LES DROITS DES USAGERS EN ESSMS : DES DROITS FONDAMENTAUX A LEUR MISE EN ŒUVRE

## Contexte

*Plusieurs lois successives, depuis codifiées, sont venues mettre en avant la protection de la personne accueillie ou accompagnée en ESSMS et le plein exercice de sa citoyenneté.*
*Comment s'assurer que ces droits, garantis, soient compris et puissent s'exercer ? Par quelles mesures,, outils, modalités mises en place par les professionnels asseoir leur effectivité ?*
*Comment l'application de ces droits est évaluée dans le cadre du référentiel unique ?*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître les droits fondamentaux de la personne accueillie ou accompagnée**
- **Disposer des outils garantissant l'application de ces droits**
- **Identifier des points de vigilance dans le cadre d'une démarche évaluative**

## Contenu

- **Quel cadre règlementaire aujourd'hui ?**

- **Les sept droits fondamentaux**
  - Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ;
  - Le libre choix
  - Un accompagnement individualisé de qualité
  - La confidentialité des informations
  - L'accès à toute information ou document relatif à sa prise en soins
  - Une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont il bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition ;
  - La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre de son projet d'accompagnement.

- **Les outils garantissant l'exercice effectif de ces droits**
  - Le livret d'accueil.
  - Le règlement de fonctionnement
  - La charte des droits et libertés de la personne accueillie
  - Le contrat de séjour.
  - Le conseil de la vie sociale
  - Le projet d'établissement.
  - La personne qualifiée

- **Evaluation qualité et respects des droits**

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Tout salarié du secteur sanitaire, social ou médico-social
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec et entre les participants. Cas pratiques
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Nam Phuong LACROIX et un.e conseiller.ère technique référent sectoriel au regard du secteur d'activité de la structure

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# ZOOM : LES REFORMES EN COURS DANS LE SECTEUR PH

JE M'INSCRIS

### *Contexte*

*Le secteur médico-social est aujourd'hui caractérisé par une démultiplication des réformes qui semblent s'articuler jusqu'à esquisser un puzzle global et cohérent dont l'objet est de concourir à la « transformation de l'offre médico-sociale ». La finalité affichée de cette transformation est d'être au service du parcours des personnes, de permettre une réelle adéquation entre besoins et moyens et d'assurer la poursuite du mouvement d'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette volonté de changement s'accompagne de questionnements et de prise de positionnements autour notamment des concepts, des approches, et des modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **S'approprier les éléments de compréhension du secteur du handicap sous ses aspects institutionnels, réglementaires et politiques**
- **Mixer les analyses sectorielles et transversales pour dépasser la vision de sa fonction ou de son secteur**

### *Contenu*

- **Evolution des concepts et enjeux sur les pratiques**
  - L'inclusion comme finalité : Zoom sur deux acceptions de la notion
    - Arrêt CEDH de janvier 2019
    - Rapports / Recommandations de l'ONU (2019, 2021, 2022)
  - L'avènement du concept d'autodétermination
- **Les chantiers de la transformation de l'offre**
  - SERAFIN-PH : entre modèle tarifaire et nomenclatures des besoins et des prestations
  - Le décret du 9 mai 2017 (vers des autorisations uniques ?)
  - La modulation à l'activité (Que préconise le modèle de mesure de l'activité proposé par l'AIRE ?)
  - Le déploiement des logiques de dispositifs
  - Les communautés 360 et les « faciliteurs » (Accompagnant au projet et au parcours de vie - APPV)

**Date(s) & Lieu(x)**

1er semestre 2024
**classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

0.5 j - 3h00 - 09h00-12h00

**Tarif(s)**

115 € - Adhérent
210 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

**Public**

Tout salarié intervenant dans le secteur PH
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont.
Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Ludovic MARIOTTI, conseiller technique Autonomie, politiques du handicap et numérique

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# NOMENCLATURES DES BESOINS ET PRESTATIONS SERAFIN PH : APPROPRIATION & MISE EN OEUVRE

## Contexte

*Le secteur médico-social PH est actuellement impacté par de nombreuses réformes visant la recherche d'efficience et à une plus grande prise en compte des besoins des personnes accompagnées. Cette dynamique - dont la finalité est notamment la transformation de l'offre médico-sociale vers une visée plus inclusive - s'accélère. Ainsi, de nombreuses réformes se mettent opérationnellement en œuvre et viennent participer de cette transformation : RAPT, généralisation des CPOM, tableaux de bord ANAP, systèmes d'information partagés, réforme des autorisations …*
*Composante de cette transformation, la réforme SERAFIN-PH, ambitionne à la fois d'harmoniser les concepts de besoins et de prestations (nomenclature) tout en engageant un travail sur la tarification des ESMS PH.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre projet SERAFIN PH (tarification – nomenclature)**
- **Connaitre et comprendre les concepts définis dans les nomenclatures et leurs composantes**
- **Mobiliser et adapter ces nomenclatures au fonctionnement concret des ESSMS : le cas du projet personnalisé**

## Contenu

- **De la genèse du projet SERAFIN PH aux nomenclatures actuelles**
  - Aux origines de la réforme : Tarifier les ESSMS en fonction des besoins des PSH accompagnées (Rapport Jeannet-Vachey)
  - L'évolution de la réforme et la mise en avant des nomenclatures
    - L'organisation et la méthode d'élaboration de la réforme SERAFIN PH
    - L'élaboration des nomenclatures des besoins et des prestations comme préalable à la réforme tarifaire
- **Les nomenclatures au concret : Description / Manipulation / Usages [Kit pédagogique CNSA modules 1 à 6]**
  - Les nomenclatures des besoins et des prestations, de quoi s'agit-il ?
    - Le nécessaire exercice de définition d'une notion clé : la nomenclature
    - La définition de la notion de besoin et son évolution
    - La définition des prestations directes et indirectes
  - Les nomenclatures des besoins et des prestations dans le détail
    - Présentation des composantes directes des besoins et des prestations
    - Manipuler les composantes : jouons avec les nomenclatures !
    - Maîtriser les subtilités de la nomenclature
- **Mise en travail des nomenclatures à l'appui des outils et fonctionnements des ESSMS [Kit pédagogique CNSA modules 7 & 8]**
  - *Atelier* : La nomenclature des besoins au prisme du projet personnalisé
    - Identifier les zones de mobilisation privilégiées de la nomenclature dans l'élaboration du projet personnalisé
    - Travailler à une cartographie croisée (personne / équipes MS /famille-entourage) assises sur la nomenclature des besoins
  - *Atelier* : Les nomenclatures comme outils de référence pour l'élaboration de l'ensemble des outils d'un ESSMS (projet d'établissement et CPOM notamment)

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Dirigeants salariés et bénévoles, tout salarié d'ESMS du secteur handicap
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et cas pratiques. Echanges avec et entre les participants.
Ressources et support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Ludovic MARIOTTI, conseiller technique Autonomie, politiques du handicap et numérique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# ELABORER LE PROJET PERSONNALISE AU PRISME DES NOMENCLATURES SERAFIN PH

## Contexte

*Une dynamique - dont la finalité est notamment la transformation de l'offre médico-sociale vers une visée plus inclusive - s'accélère ces dernières années. Ainsi, de nombreuses réformes se mettent opérationnellement en œuvre et viennent participer de cette transformation : RAPT, généralisation des CPOM, tableaux de bord ANAP, systèmes d'information partagés, réforme des autorisations …*
*Le kit pédagogique développé par le réseau UNIOPSS-URIOPSS pour le compte de la CNSA a permis de comprendre et manipuler les nomenclatures des besoins et prestations ainsi que d'en clarifier les usages possibles.*

*Le projet personnalisé constitue la clé de voute de l'accompagnement des personnes « vulnérables ». Outils systématisé par la loi du 2 janvier 2002, le projet personnalisé - articulé au projet d'établissement - guide l'action quotidienne des équipes autour de la personne accompagnée.*
*Sa formalisation a pour objectif de répondre aux besoins des personnes, de donner un sens à l'accompagnement et d'être un support de l'interrogation des pratiques.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Cerner les fondamentaux autour du projet d'établissement et du projet personnalisé**
- **Maitriser les objectifs et la composition des nomenclatures des besoins**
- **S'approprier les liens entre projet personnalisé et nomenclatures des besoins**
- **Identifier les zones de mobilisation privilégiées des nomenclatures dans l'élaboration du projet personnalisé**

## Contenu

- **Rappel des fondamentaux autour du projet personnalisé et du projet d'établissement**
- **Le lien entre projet personnalisé et Nomenclatures**
- **Travailler à une cartographie croisée (personne / équipes MS /famille-entourage) assises sur la nomenclature des besoins**
- **Les nomenclatures des besoins au prisme du projet personnalisé**
  - **Identifier les zones de mobilisation privilégiées de la nomenclature dans l'élaboration du projet personnalisé**
  - **Partir des projets existants dans les structures pour les questionner à l'aune de la nomenclature.**
    - Comment est identifié le besoin ?
    - Comment sont construites les prestations ?
    - Quel suivi et quels réajustements au fil de l'eau ?

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 920€/j. hors frais annexes

### Public

Dirigeants salariés et bénévoles, tout salarié d'ESMS du secteur handicap
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et cas pratique. Echanges avec et entre les participants. Travaux à l'appui des documents partagés par les participants.
Ressources et support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Ludovic MARIOTTI, conseiller technique Autonomie, politiques du handicap et numérique

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# ZOOM : LES REFORMES EN COURS DANS LE SECTEUR PA

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Le secteur du grand âge se transforme au gré des réformes successives. Après la difficile finalisation de la réforme de sa tarification, il s'engage dans une nouvelle phase de transformation, fruit des propositions (entre autres) du rapport Libault. La logique domiciliaire semble aujourd'hui résolument dicter la transformation de l'offre médico-sociale du secteur du grand âge. Pour autant, une focale haute sur les enjeux actuels du secteur laisse à percevoir la nécessité d'un travail de maillage entre établissements, services et solutions intermédiaires. A cela s'ajoute un enjeu de taille que les réformes tentent d'endiguer : les difficultés d'attractivité du secteur, et pour cause, sans professionnels quel devenir pour les établissements et services accompagnant des personnes âgées ?*

## Objectifs / Compétences visées

- S'approprier les grandes lignes des différentes réformes qui redessinent le secteur du grand âge
- Comprendre les impacts des réformes sur les établissements et services, les professionnels et les personnes accompagnées
- Identifier les points de vigilance et les leviers qu'offrent ces réformes

## Contenu

- **Les fondamentaux du secteur médico-social - Personnes âgées**
  - Chronologie des étapes clés qui ont modélisé l'offre d'aujourd'hui
- **Loi d'adaptation de la Société au Vieillissement (ASV)**
  - Les principales mesures législatives et réglementaires
  - Une mise en œuvre mouvementée de la réforme tarifaire
  - Les incidences concrètes sur les ESMS PA : focus sur les contrats de séjour et le CPOM
- **La future loi de programmation du Grand âge**
  - Les crises successives
  - Les rapports successifs : focus sur le rapport Libault
  - En attendant la grande loi…

***Programme sous réserve d'évolutions***

### Date(s) & Lieu(x)

6 février 2024 - 9h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

### Durée

0.5 j - 3 heures

### Tarif(s)

115 € - Adhérent
210 € - Non-adhérent
INTRA - sur devis

### Public

Tout salarié intervenant dans le secteur PA
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Angélique THERON conseillère technique Autonomie, politiques du grand Âge du domicile à l'URIOPSS OCCITANIE.

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

PILOTAGE ET GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

# LES SAAD ET LE VIRAGE DOMICILIAIRE : ENTRE CONTRAINTES ET OPPORTUNITES

JE M'INSCRIS

### *Contexte*

*Acteurs majeurs du maintien à domicile, les services d'aide et d'accompagnement se trouvent soumis à diverses obligations réglementaires et notamment depuis la loi ASV, qui a imposé à tous les services le régime du CASF, permettant ainsi une protection uniforme des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des familles fragiles.*

*La loi de financement de la sécurité sociale de 2022 est venue, quant à elle, acter la transformation de l'offre du domicile : nouvelle tarification, nouvelles coopérations ou fusions avec la création des services autonomie, nouveaux modes d'accompagnement…comment appréhender cette vague réglementaire qui va déferler sur le secteur du domicile ? Quels outils de dialogue utiliser avec les pouvoirs publics ?*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Comprendre les apports de la loi ASV**
- **Appréhender la transformation de l'offre au lendemain de la loi de financement de la sécurité sociale de 2022**
- **Obtenir des clés pour dialoguer avec les pouvoirs publics**

### *Contenu*

- **Les évolutions issues de la loi ASV**
  - Alignement de la réglementation pour tous les SAAD exerçant les activités relevant du droit d'option
  - Modalités d'accompagnement des personnes par les SAAD
- **La transformation de l'offre avec la LFSS de 2022**
  - Instauration d'un « tarif plancher » pour les heures APA/PCH
  - Mise en place d'une « dotation complémentaire »
  - Création des « centres de ressources »
  - Unification de l'offre domicile par la création des « services autonomie »
- **Le dialogue avec les pouvoirs publics**
  - La tarification par le Conseil Départemental
  - Réponse à un Appel à projets / Appel à candidatures / Appel à manifestations d'intérêt
  - Le CPOM : exemples et échanges
  - L'évaluation du service : comment bien s'y préparer ?

**Date - Lieu**

28 mars 2024 - 9h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

**Durée**

0.5 j. - 3 heures

**Tarif**

115 € - Adhérent
210€ - Non-adhérent
INTRA - sur devis

**Public**

Salariés ou bénévoles nouvellement arrivés dans le secteur ou souhaitant actualiser ses connaissances. Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de formation, des temps de questions/réponses, puis en fin de formation, un questionnaire, permettront à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

**Intervenant.e**

Angélique THERON, conseillère technique Autonomie, politiques du grand âge et du domicile à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

DROIT SOCIAL

# MAITRISER LES FONDAMENTAUX EN DROIT SOCIAL DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

## Contexte

*Devant l'abondance de textes législatifs et réglementaires, de particularités conventionnelles, à laquelle s'ajoute régulièrement une actualité jurisprudentielle, disposer des notions et principes de base pour appliquer au quotidien le droit social dans le secteur sanitaire, social et médico-social, s'avère indispensable.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre les principales notions et sources du droit du travail**
- **Avoir une vision globale des principales obligations en droit social**
- **Savoir appliquer et faire respecter les fondamentaux de la réglementation sociale**

## Contenu

- **Les repères indispensables du droit du travail dans le secteur sanitaire, social et médico-social**
  - Les principales sources du droit du travail
  - La hiérarchie des normes
  - L'application des conventions collectives dans le secteur sanitaire et social
  - Les impacts des réformes relatives au dialogue social
- **L'embauche et les contrats de travail**
  - Le recrutement
  - Les différents types de contrat de travail : CDI, CDD, temps partiel
  - La modification du contrat de travail
  - Les évènements modifiant la relation contractuelle
- **La durée du travail**
  - La notion de travail effectif
  - Les durées maximales et minimales de travail et de repos
  - L'aménagement du temps de travail
  - Les modalités spécifiques d'organisation du temps du travail de travail (temps partiel, travail de nuit, astreintes…)
- **Les congés divers et absences**
  - Les notions de congés et absences
  - Les principes régissant l'organisation des congés payés
  - Les modalités de décompte des congés payés

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

12, 19, 26 mars & 2 avril 2024
**9h30 - 12h30 - Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 12 heures - 4 modules de 3h00

### Tarif(s)

330 € - Adhérent
610 € - Non-adhérent

INTRA - Sur devis

### Public

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Laëtitia COURTIN, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

DROIT SOCIAL

# RECOURIR AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE

JE M'INSCRIS

### *Contexte*

*Comment sécuriser la rédaction des contrats ? Comment gérer la fin du contrat ? Quels risques et responsabilités sont encourus par l'employeur ? Telles sont les questions que se posent les RH lorsqu'ils envisagent recourir aux CDD.*
*Bien que paraissant plus flexible que le CDI, le recours au contrat à durée déterminée est très encadré et nécessite de connaître certains points de vigilance.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Acquérir les connaissances nécessaires à la rédaction et au suivi du contrat à durée déterminée**
- **Sécuriser le recours au contrat à durée déterminée**
- **Connaître le statut du salarié en CDD et à attirer leur vigilance sur les risques encourus**

### *Contenu*

- **Les cas de recours aux contrats à durée déterminée**

- **Le régime juridique des contrats à durée déterminée**
  - La forme du contrat et les clauses obligatoires
  - Le calcul de la période d'essai
  - La notion de durée déterminée du contrat
  - Le renouvellement
  - La fin du contrat à durée déterminée (rupture anticipée, indemnités)
  - La succession du contrat à durée déterminée et les délais de carence

- **La situation du salarié en contrat à durée déterminée**

**Date(s) & Lieu(x)**

29 mars 2024 - 09h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

0.5 j. - 3h00

**Tarif(s)**

115 € - Adhérent
210€ - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

**Public**

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Anne DUMUIS, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

DROIT SOCIAL

# OPTIMISER LA GESTION DES CONGES PAYES

### *Contexte*

*Envisagée sous l'angle juridique en tant qu'élément de la gestion du personnel, la gestion des congés payés est également pour les ESSMS un outil organisationnel impactant fortement les relations et l'ambiance de travail. En tension entre pouvoir de direction et droit des salariés, l'organisation des congés payés nécessite une connaissance fine du cadre et de ses enjeux.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Informer les participants du cadre législatif et conventionnel et de ses récentes évolutions**
- **Permettre de mettre en place une organisation des congés adaptée à leur activité**
- **Comprendre et maîtriser les mécanismes d'acquisition et de prise du congé**
- **Connaître les règles applicables à l'indemnisation et repérer les enjeux organisationnels et humains liés à cette gestion**

### *Contenu*

- **Le cadre juridique applicable aux congés payés**
  - Rappel des principes historiques
  - Cadre légal et réglementaire actuel
  - Les modifications introduites par la loi travail
- **L'ouverture du droit aux congés payés**
  - Bénéficiaires
  - Principes applicables
- **Calcul de la durée des congés payés**
  - Période prise en compte
  - Durée
  - Congés exceptionnels
- **L'organisation des congés payés**
  - Droits et obligations des employeurs et salariés
  - Ordre des départs
  - Décompte
  - Fermeture/report et fractionnement
- **L'indemnisation des congés payés**
  - Modalités de calcul
- **Points de vigilance et risques encourus**
- **Echanges autour de l'intégration à la gestion des ressources humaines et de l'impact sur la qualité du service rendu**

**JE M'INSCRIS**

**Date(s) & Lieu(x)**

23 & 30 avril 2024 - 9h30 - 12h30
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 6 heures - 2 modules de 3h00

**Tarif(s)**

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

**Public**

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Laëtitia COURTIN, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

DROIT SOCIAL

# LA REMUNERATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN ESAT

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Repositionner le contexte législatif lié à la rémunération des TH en ESAT**
- **Appliquer une conduite adaptée aux exigences règlementaires**
- **Structurer une démarche pour une politique de rémunération dans le cadre du management des ressources humaines en ESAT**

### *Contenu*

- **Exposé des dernières avancées avec loi 3DS, décret d'application et circulaire**
- **Réglementation : présentation générale de la notion de rémunération garantie**
  - Rappel du cadre juridique et réglementaire
  - Modalités de financements de la rémunération garantie
  - Rappel de la structuration de la rémunération garantie :
    - L'aide au poste,
    - Le salaire direct
  - Rappel des modalités de fixation de la rémunération garantie :
    - Montant de la rémunération garantie
    - Période d'activité prise en compte (durée de travail, activité d'aide et de soutien, gestion des absences etc.)
- **Réglementation : présentation des autres éléments de ressources du travailleur handicapé en ESAT**
- **Le complément AAH**
  - Mode de calcul
  - Incidences du taux d'incapacité
- **Réglementation : quid des règles en cas de cumul d'activité ? réflexion en cours sur le cumul des ressources**
- **La politique de rémunération de l'ESAT**
- **Quelle marge de manœuvre :**
  - Par rapport à la neutralisation AHH (modalités d'abattements) – reste à vivre et autres exonérations (idées reçues, abattement AAH etc. ) et / neutralisation aide sociale à l'hébergement
  - Par rapport au contrôle
    - Du défenseur des droits ? analyse des décisions de 2019 et 2020
    - Des autorités de tarification et de contrôle ? rapport sur la politique de rémunération
- **Quels outils à disposition :**
  - Intéressement (décision, compensation, AAH ?)
  - Gratification
  - Les primes (PEPA, PPV, prime d'activité)
- **Comment les mettre en œuvre**
- **Les autres alternatives : avantages sociaux, complémentaire santé et prévoyance, chèques vacances, mutuelle**
- **Les pratiques et la réglementation :**
- **Le bulletin de rémunération, les charges**
- **Les composantes : temps de travail, congés (avec les modifications du Décret du 13 décembre 2022), travail dominical, jour férié et 1er mai, absences, admission, départ, qualification ?**
- **Le bordereau ASP – en cours de refonte pour permettre l'annualisation de l'aide au poste**

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. jour hors frais annexes

**Public**

Dirigeants, comptables, responsables financiers…

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et méthodologiques.
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours puis en fin de session, des temps de questions/réponses permettent de préciser ces attentes et à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

**Intervenant.e(s)**

Me Marion PUISSANT, Avocate en droit établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux – droit des associations – droit du handicap

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de **nous contacter** au préalable

**DISTANCIEL**

DROIT SOCIAL

# FAIRE VIVRE LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)

## Contexte

*Le Comité Social et Économique (CSE) est devenu l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise.*

*Mettre en place et gérer les relations avec le Comité Social et Economique nécessitent l'acquisition de connaissances juridiques et organisationnelles. Connaitre son rôle, ses missions et ses moyens d'action permet à chaque employeur de respecter ses obligations et de s'inscrire dans une culture du dialogue social. Aussi, maîtriser son fonctionnement apparait indispensable pour améliorer la qualité des informations, communications et consultations avec cette instance et sécuriser le socle social qui régit les relations entre employeurs et salariés.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître les attributions du CSE**
- **Identifier les moyens et assurer le fonctionnement du CSE**
- **Maîtriser le fonctionnement et les missions du CSE**
- **Déterminer les enjeux d'une adaptation de son fonctionnement au contexte de son association**
- **Prendre du recul par rapport à ses pratiques pour mieux gérer les relations avec le CSE**

## MODULE 1

- **Mise en place, renouvellement, fonctionnement & attributions**
  - Le bureau / Les commissions / Le règlement intérieur
  - Les moyens attribués aux membres du CSE
  - Les réunions (convocation, ordre du jour, procès verbal)
  - Identifier les droits et devoirs des représentants du personnel
  - La protection des représentants du personnel
  - Les budgets du CSE
  - Rôles du CSE (effet de seuil) / L'information et la consultation / Les expertises

## MODULE 2

- **L'autodiagnostic du dialogue social**
  - L'élaborer et l'inscrire dans le processus de mise en place ou de renouvellement du CSE
  - Identifier son contenu / Focus sur sa réalisation et la nécessité qu'il fasse débat

## MODULE 3

- **Le règlement intérieur du CSE**
  - Outiller représentants des salariés et des employeurs (processus et forme)
  - Eclairer sur les options possibles / les leviers d'adaptation en lien avec la singularité de chaque association

## MODULE 4

- **Le référentiel de compétences des élus**
  - Cartographier les compétences individuelles et collectives nécessaires au C.S.E : représentants des salariés et de l'employeur
  - Elargir le référentiel à plusieurs champs de compétences : technique, relationnel (posture notamment), partenarial, méthode…
  - Comment en faire un repère & un élément de reconnaissance et de validation des compétences acquises

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

Module 1 : 16 & 17 mai 2024 - 9h30 - 12h30

Modules complémentaires
Module 2 : 23 mai 2023 - 9h30 - 12h30
Module 3 : 28 mai 2023 - 9h30 - 12h30
Module 4 : 31 mai 2023 - 9h30 - 12h30

### Durée

**Classe virtuelle** de 3 heures par module

### Tarif(s)

Module 1
210 € Adhérent - 385 € Non-adhérent
Modules complémentaires
115 € Adhérent - 210 € Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines, représentants du personnel
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Connaissances sur l'organisation et le fonctionnement du CSE nécessaires pour participer aux modules 2, 3 & 4

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants
Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Laëtitia COURTIN, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

DROIT SOCIAL

# PREVENIR LES VIOLENCES INTERNES EN MILIEU PROFESSIONNEL
## HARCELEMENT MORAL & SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES & DISCRIMINATIONS

### *Contexte*

*En tant que manager, représentant du personnel, référent sexisme et harcèlement sexuel ou médecin du travail, vous avez l'obligation de protéger et accompagner les salariés victimes de faits de harcèlement et de mettre en place les mesures de prévention nécessaires.*
*Quelles sont les clés pour comprendre et lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en milieu professionnel ?*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Appréhender le cadre réglementaire et juridique en vigueur et différencier les notions**
- **Être en capacité de repérer et de distinguer les agissements de violence interne au travail pouvant relever de harcèlement moral, d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle**
- **Saisir les facteurs (les causes) du risque de violence interne au travail pouvant contribuer à l'apparition de ces agissements**
- **Être sensibilisé aux conséquences possibles de ces agissements**
- **Connaitre les moyens et les dispositifs de prévention à mettre en place et les acteurs de la prévention**
- **Savoir réagir et gérer un signalement ou une suspicion de harcèlement, d'agissements sexistes ou de discrimination**

### *Contenu*

- **Cadre règlementaire et juridique et apports théoriques**
  - Les différentes notions et leur qualification dans la loi : Harcèlement moral et sexuel, Agissements sexistes, Discrimination
  - La caractérisation des agissements selon la Psychologie du travail et des Organisations, la Psychologie sociale
  - Responsabilités de l'employeur en termes d'évaluation et de prévention
- **Les facteurs de risque des violences internes**
  - Les déterminants individuels
  - Les déterminants collectifs
  - Les déterminants socio-professionnels
  - Les déterminants organisationnels
  - Les déterminants managériaux
- **Les conséquences sur les cibles, les témoins, le collectif de travail et l'organisation de travail**
  - Type de conséquences sur les différents acteurs (cibles, témoins, équipes de travail, organisation, individu initiant les comportements)
  - Focus sur les dommages causés par des incidents isolés de comportements offensants
  - Focus sur l'évolution dans le temps des réactions des cibles face à de tels comportements
- **La prévention à définir et les actions à mettre en oeuvre en cas de signalement ou suspicion de harcèlement, d'agissements sexistes**
  - Les acteurs de la prévention (Rôle de la direction, du référent harcèlement et des représentants du personnel)
  - Les dispositifs de prévention
  - L'accompagnement du salarié
  - La réalisation d'une enquête
  - Le plan d'action et son suivi

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique à partir de 1120€/j. hors frais annexes

**Public**

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines, référents CSE

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Formation participative et interactive, favorisant les échanges et la co-construction avec les stagiaires à l'appui des études de cas ou de situations concrètes.
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Julie AUCHE, Psychologue du travail, IPRP, Référencée Carsat Réseau Consultant Spécialisé RPS, Expert certifié auprès des CHSCT/CSE

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

DROIT SOCIAL

# DUREES & TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ESSMS

## Contexte

*Connaître les règles applicables à la construction des plannings et à l'organisation des temps de travail permet d'atteindre une gestion sécurisée des horaires des professionnels dans les ESSMS. La maîtrise des différentes notions, des options négociables et des risques encourus concourt à la mise en place d'une organisation de travail qui tient compte des besoins des personnes et du cadre applicable au temps de travail des différents intervenants qui les accompagnent*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître et comprendre les règles applicables aux durées de travail et de repos dans les ESSMS**
- **Repérer les options envisageables et leurs modalités de mise en œuvre**
- **Distinguer les différents temps des salariés, leurs définitions, leur qualification et leur prise en compte dans le calcul de la durée du travail**
- **Connaître les définitions et les modalités de mise en place des temps spécifiques**

## Contenu

- **Les grands principes applicables**
  - Durée du travail
  - Hiérarchie des normes et thèmes de négociation depuis les ordonnances Macron
- **Le cadre de la construction des plannings dans les ESSMS**
  - Le temps de travail effectif : définition, principes, spécificités du secteur, impact sur le décompte du temps de travail
  - Les différents temps des salariés : pause, amplitude, déplacements, astreintes : définitions et qualifications dans le secteur
  - Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximum de travail : principes, dérogations
  - Les repos hebdomadaires et quotidiens minimum : principes, dérogations
- **Les temps de travail spécifiques**
  - Le travail à temps partiel : définition, mise en place, cadre applicable
  - Le travail de nuit : définition, mise en place, cadre applicable

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

7 mai 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Dirigeants, cadres intermédiaires, personnel en charge des ressources humaines
Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne DUMUIS, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# RECRUTER & INTEGRER EFFICACEMENT DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

## Contexte

*Etape cruciale pour la structuration de l'effectif des établissements et services œuvrant dans le secteur, le recrutement nécessite l'appréhension de ses enjeux par les responsables associatifs.*
*Comment s'approprier les démarches et les outils du recrutement ? Comment maîtriser les techniques d'entretien pour accroître la qualité de ses recrutements ? Quelles sont les clés d'une intégration réussie ?*

## Objectifs / Compétences visées

- **Adopter une posture de recruteur**
- **Définir et mettre en œuvre des méthodes efficaces de validation des savoir-faire et savoir-être, en fonction des postes à pourvoir et des enjeux**
- **S'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination**
- **Identifier et travailler sur les valeurs de l'organisation à valoriser, en vue d'améliorer son attractivité**
- **Concevoir un dispositif d'intégration**

## Contenu

- **Préparer le recrutement**
  - Identifier le besoin et définir le poste à pourvoir : les objectifs du recrutement envisagé dans le temps, les caractéristiques du poste à pourvoir, le profil de la personne recherchée
  - Définir les conditions de l'emploi : Fixer une fourchette de rémunération, choisir le type de contrat de travail, la durée, les conditions d'emplois…
  - Se faire assister : à quelles étapes, pour quels bénéfices, par qui ?
  - Adapter le support d'entretien et la grille d'analyse des candidatures, en fonction du profil recherché
- **Sourcer les candidats**
  - Comment trouver le/la candidat(e) idéal(e) et où ? : Les acteurs et les canaux du recrutement, les réseaux, les différentes stratégies possibles
  - La rédaction de l'offre et sa diffusion
- **Sélectionner les candidats**
  - Réceptionner et trier des candidatures
  - Mener les entretiens : l'importance de l'écoute et de l'utilisation d'un guide d'entretien pour découvrir, explorer et vérifier les compétences, le potentiel et les valeurs des candidat(e)s, et les mettre en regard de celles de l'entrepreneur(e)
- **Les principes de la non-discrimination**
  - Non-discrimination et diversité
  - Les critères et mécanismes de discrimination
  - Connaitre le cadre juridique
- **Intégrer le.la nouvel.le embauché.e**
  - Négocier les conditions d'embauche
  - Planifier et gérer l'intégration et la période d'essai,
  - Faciliter les apprentissages et l'autonomie

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1150 €/j. hors frais annexes

### Public

Responsables de structures, managers ayant à recruter, responsables RH

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Maîtriser les grandes lignes du processus de recrutement

### Méthodes et moyens pédagogiques /

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Etudes de cas, ateliers. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes.

Remise d'un livret à chaque participant(e), reprenant tous les outils utilisés pendant la formation ainsi que des fiches outils et exemples de grilles (questions, critères de sélection, …).

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en ressources humaines et management

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# MENER DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS CONSTRUCTIFS

## Contexte

*L'entretien professionnel peut constituer un levier de motivation supplémentaire consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, s'il est correctement appréhendé. Pour mieux comprendre les enjeux et maîtriser les étapes clés de l'entretien professionnel périodique, comme de l'entretien de bilan.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Maitriser la structure et les étapes de l'entretien**
- **Préparer efficacement l'entretien**
- **Acquérir les techniques d'écoute et de questionnement**
- **Ajuster leur posture**
- **Renforcer le lien de confiance avec les collaborateurs encadrés**

## Contenu

- **Le cadre de l'entretien professionnel**
  - Entretiens professionnels / entretiens annuels : quelles différences, quelles finalités ?
  - Le cadre légal et les obligations
  - Les conditions de réussite
    *Quiz sur le cadre légal et les sources d'information*
- **Préparer l'entretien**
  - Réunir les informations nécessaires sur le collaborateur et la structure, s'informer
  - Comprendre les étapes et s'approprier le contenu
  - Gérer les entretiens professionnels après une longue absence : congé de maternité, maladie, congé sabbatique…
    *Atelier : « Quel fil conducteur pour mener l'entretien ? »*
- **Mener l'entretien professionnel**
  - Quel questionnement à chaque étape ?
  - Identifier les compétences acquises et repérer le potentiel et les aspirations
  - Faire clarifier le projet professionnel et informer sur les possibilités au sein de la structure
  - Utiliser les outils de l'écoute active et développer son intelligence émotionnelle
  - Réaliser l'entretien professionnel récapitulatif à 6 ans
    *Mise en situation de conduite d'entretien*
- **Elaborer un plan d'action adapté**
  - Quelle faisabilité du projet dans la structure ? Informer sur le rôle des différentes parties prenantes
  - Quelles compétences développer ?
  - Accompagner le projet, avec quels dispositifs ? Informer et orienter
  - Accompagner le retour après une longue absence
- **Rédiger le compte-rendu d'entretien**
  - Etablir le compte-rendu
  - Partager les principes du suivi

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1150 €/j. hors frais annexes

### Public

Encadrants chargés des entretiens professionnels de leurs équipes

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Etre en situation d'encadrement

### Méthodes et moyens pédagogiques /

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Etudes de cas, ateliers. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes.

Remise d'un livret à chaque participant(e), reprenant tous les outils utilisés pendant la formation ainsi que des fiches outils et exemples de grilles (questions, critères de sélection, …).

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine Sournac, formatrice et consultante en ressources humaines et management

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**Cette formation peut être complétée par une journée sur « les entretiens annuels »**
**« Les entretiens annuels et professionnels » – 2 jours – sur site - Nous contacter pour obtenir le programme**

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# DEVELOPPER SES COMPETENCES MANAGERIALES

## Contexte

*Dans un contexte de transformation permanente où l'adaptation est plus que jamais nécessaire aux organisations, la capacité du manager à créer une dynamique collective de collaboration est essentielle, y compris au sein d'équipes mixtes (présentiel / télétravail).*
*On attend également d'un manager qu'il ait une influence sur les autres, qu'il donne du sens et un cap commun pour fédérer à l'appui de sa propre attitude.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Analyser le fonctionnement d'une équipe et identifier les leviers d'actions**
- **Favoriser la motivation et le développement des compétences de leurs collaborateurs.**
- **Affiner la posture managériale**
- **Comprendre ses ressorts et points d'appui**

## Contenu

- **Définir les objectifs pour orienter l'action de l'équipe**
  - Donner une vision commune à l'équipe
  - Formuler des objectifs clairs et motivants
  - Adapter les objectifs au degré de maturité et de motivation des collaborateurs
  - Responsabiliser les membres de l'équipes
  - Définir les critères de performance

  *Réflexion individuelle : quel degré de maturité pour les membres de mon équipe ?*

- **Susciter la motivation**
  - Identifier les besoins fondamentaux des collaborateurs.
  - Encourager, valoriser, rassurer
  - Autonomie et motivation : Agir sur les leviers pertinents
  - Accompagner et former ses collaborateurs
  - Suivre les plans d'actions individuels pour faciliter l'atteinte des résultats et les progrès individuels

- **Pratiquer les entretiens de management**
  - Les différents temps d'échanges managériaux : Quelle posture adopter, dans quel objectif ?
  - Clarifier les objectifs de l'échange et les partager avec les collaborateurs
  - Aider les collaborateurs à s'exprimer
  - Confronter un collaborateur sans le démotiver

*Atelier collectif : comment faire une demande de changement ?*

- **Faire évoluer ses pratiques**
  - Situer son style relationnel, ses incidences sur l'équipe
  - Identifier ses points forts et points à améliorer
  - Se positionner en tant que manager, affirmer sa posture, renforcer sa légitimité

*Exercice individuel : « mon plan individuel de progrès »*

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

30 mai 2024 - Montpellier
14 mai 2024 - Toulouse

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7h00 - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA - sur devis

### Public

Managers souhaitant perfectionner leurs compétences relationnelles

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Etudes de cas, ateliers, partage d'expérience. Mise en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes.
Les participants élaboreront leur propre plan individuel de progrès, à la fin de la formation, afin d'ancrer les changements voulus dans le quotidien. Remise d'un livret aux participants.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en ressources humaines et management

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de **nous contacter** au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# MANAGEMENT DE PROXIMITE : ENJEUX & MISE EN ŒUVRE

JE M'INSCRIS

### Contexte

*Un bon manager doit conjuguer savoir-faire et savoir-être dans l'ensemble de ses activités professionnelles. Pour ce faire, il lui est indispensable de bien mesurer les enjeux de sa mission et de maitriser les savoir-être spécifiques à la fonction. Dans le contexte de management d'équipes mixtes (présentiel / télétravail), il sera tenu compte des leviers spécifiques à actionner. Pour vous permettre d'acquérir les réflexes essentiels pour vous rendre efficace dans la fonction de manager.*

### Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre les rôles et responsabilités de manager**
- **Connaître les bonnes pratiques et savoir les mettre en œuvre à bon escient**
- **Maîtriser les techniques de communication et les savoir-être associés**
- **Savoir animer son équipe au quotidien : motiver, organiser le travail et déléguer**

### Contenu

- **Comprendre son rôle et ses responsabilités de manager de proximité**
  - Clarifier les rôles et les responsabilités de manager
  - Cerner son style managérial préférentiel

*Travail de groupe : Le manager et son équipe ; les attentes réciproques*
*Test individuel : autodiagnostic de son style de management*

- **Mettre en place les bons comportements**
  - Le management situationnel : Adapter son style aux situations et personnalités
  - Cerner son équipe, les compétences et le niveau d'autonomie de chacun
  - Clarifier les fonctions pour responsabiliser chaque acteur

*Travail de groupe : Élaboration du diagnostic de maturité professionnelle de son équipe*

- **Bien communiquer et motiver**
  - Comprendre la communication managériale
  - Mobiliser avec pertinence les différents registres de la communication : opinions, faits et émotions
  - Donner des feedbacks constructifs à ses collaborateurs
  - Savoir transmettre une consigne, faire une demande, traiter une erreur
  - Recadrer un collaborateur sans démotiver
  - Créer un climat favorisant l'adhésion, la responsabilisation et la confiance
  - Prise en compte des besoins individuels : reconnaissance, statut, sécurité

*Mise en situation « pratiquer l'écoute active avec ses collaborateurs »*

- **Savoir animer son équipe au quotidien**
  - Définir les contributions individuelles et organiser le travail en équipe
  - Fixer des objectifs en déclinant ceux de sa structure
  - Définir et faire appliquer les « règles du jeu » collectives, comprises et partagées
  - Développer la cohésion de son équipe
  - Suivre et accompagner son équipe, en prenant en compte le télétravail
  - Gérer la charge de travail et l'organisation du travail
  - Pratiquer des délégations motivantes
  - Favoriser l'intelligence collective
  - Intégrer et développer le bien-être des équipes

*Exercice individuel : « mon plan individuel de progrès »*

**Date - Lieu**

11 & 12 juin 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

2 jours - 14 heures

**Tarif**

490 € - Adhérent
610 € - Non-adhérent

INTRA - sur devis

**Public**

Collaborateurs en situation d'encadrement, managers ayant pris récemment leurs fonctions. Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Les participants élaboreront leur propre plan individuel de progrès à la fin de la formation, afin d'ancrer les changements voulus dans le quotidien.

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de formation, des temps de questions/réponses, puis en fin de formation, un questionnaire, permettront à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation

**Intervenant.e**

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en ressources humaines et management

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# PRATIQUER LE CO-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
## DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

### Contexte

*Approche d'apprentissage collectif développé au Canada à la fin des années 90, le codéveloppement professionnel permet, à partir des situations concrètes des participants, d'apprendre ensemble autrement, en échangeant sur la pratique et les savoir-faire de chacun.*
*Les participants, liés par des expertises partagées ou complémentaires, se réunissent en groupes de cinq à huit personnes, prenant tour à tour le rôle de client ou de consultant, à la fois apprenants et enseignants.*
*Un animateur met en place un cadre favorisant le processus de consultation, dans un espace de recherche conjointe, de bienveillance et d'entraide. Par la réflexion sur les préoccupations professionnelles des intervenants, l'expérience de chacun devient une ressource pour tous.*

### Objectifs / Compétences visées

- **Identifier des modalités d'approche et d'analyse de problèmes**
- **Développer un potentiel de résolution de problèmes et une capacité à les transformer en opportunité de progresser**
- **Affirmer un positionnement au sein du collectif de travail**

### Contenu

*Déroulé type d'une séance : Retour sur la séance précédente, l'un des participants revient sur l'expérimentation qui découle d'une précédente séance. Choix du nouveau sujet de consultation s'il n'a pas été décidé au préalable. Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en six étapes invariables.*

- **Exposé d'une problématique, d'un projet ou préoccupation**

L'un des participants expose une situation.

- **Clarification**

La situation est reformulée et précisée si nécessaire.

- **Contrat**

Le groupe s'entend sur la demande et les moyens mis en oeuvre pour y répondre.

- **Consultation et exploration**

Mise en travail par le groupe (impressions, questions réflexives, réactions, commentaires, idées, suggestions). Le participant à l'origine de la demande écoute sans débattre, fait préciser au besoin.

- **Synthèse des apprentissages et plan d'action**

Le participant à l'origine de la demande assimile l'information, indique ce qu'il retient, et conçoit un plan d'action. Ses pairs établissent une synthèse des apprentissages du jour.

- **Apprentissage et régulation**

Le groupe décrit les apprentissages mis en avant, se régule et évalue la session.

POINTS FORTS DU CO-DEVELOPPEMENT
BENEFICES POUR LES PARTICIPANTS
BENEFICES POUR LES ORGANISATIONS

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

par demi-journée (3h30)

**Tarif(s)**

Coût pédagogique 1150€/j. (hors frais annexes)

**Public**

Responsables d'équipes, encadrants

Groupe de 6 à 8 personnes

**Pré-requis**

Etre en situation de management

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage.
Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Analyse collective suivie d'échanges. Remise d'un livret à chaque participant

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# ORGANISER ET ANIMER DES REUNIONS DYNAMIQUES ET EFFICACES

## Contexte

*Les réunions sont un incontournable dans la vie des organisations. Cependant, nombre d'entre elles sont considérées avant tout comme une perte de temps…*
*Acquérir méthodologie, techniques d'animation et conseils pratiques pour préparer, animer vos réunions et groupes de travail avec efficacité, en mobilisant chaque participant, grâce aux apports de l'intelligence collective. Identifier les points clés pour réussir l'animation de vos réunions à distance.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre et acquérir les clés de la préparation d'une réunion**
- **Développer la communication et la relation avec vos collaborateurs**
- **Identifier et utiliser les mécanismes de l'attention en jeu en réunion**
- **Structurer la réunion en fonction des objectifs**
- **Inciter à la participation et engager vos collaborateurs**
- **Adapter les techniques d'animation aux objectifs, aux types de réunions choisies et à son public**

## Contenu

- **Adapter les techniques d'animation au type de réunion et au public**
  - La réunion d'information, d'évaluation, de suivi de projet, de créativité, de concertation…
- **Acquérir les clés de la préparation d'une réunion**
  - Définir un objectif clair et mesurable pour mener la réunion et obtenir un résultat
  - Identifier les rôles des participants, les besoins et missions de chacun
  - Bien communiquer dans la phase de préparation pour susciter de l'engagement
  - Organiser et préparer le matériel et outils collaboratifs pour animer une réunion présentielle et distanciel
  - Fixer un ordre du jour & définir le rôle de l'animateur
- **Structurer et animer une réunion**
  - Ouvrir sur un brise-glace adapté et original
  - Suivre le plan défini de manière agile
  - Structurer et animer les échanges efficacement vers l'objectif de la réunion
  - Analyser une problématique sous différents angles
  - Formaliser et suivre les décisions prises
  - Conclusions, synthèse, compte-rendu et suivi de réunion
- **Se positionner en tant qu'animateur**
  - Les clés de la communication et l'importance d'une écoute de qualité
  - Assurer des temps de prise de parole équitables, gérer le temps et les imprévus
  - Faire produire un groupe & développer la créativité
  - Réguler l'expression des différentes personnalités
  - Anticiper et réguler les tensions relationnelles
  - Savoir développer l'interactivité et valoriser les implications
- **S'adapter aux spécificités des réunions à distance**
  - Connaître et intégrer les bonnes pratiques et usages de l'animation de réunion
  - Travailler sa posture, son verbal/non verbal, la clarté des messages
  - L'interactivité, les outils distanciels à disposition
  - La conclusion pour clôturer efficacement
- **Mon plan d'actions individuel**

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

15 mars 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA - sur devis

### Public

Collaborateurs ayant à animer ou co-animer des réunions d'équipe ou des groupes de travail

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques /

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage d'expérience. Etudes de cas, ateliers. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Analyse collective suivie d'échanges. Remise d'un livret à chaque participant(e)

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en ressources humaines et management

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# CONSTRUIRE SES FICHES DE POSTE

### *Contexte*

*La fiche de poste est un cadre de référence commun qui sert à communiquer et à clarifier le poste. Elle permet la définition d'objectifs professionnels, d'effectuer le bilan d'activité ainsi qu'une identification claire des domaines de compétences et des niveaux de compétences requis pour chaque emploi. Elle permet aussi de délimiter précisément le champ d'action des personnes, de servir d'outil de base à l'entretien professionnel, de se rendre compte des besoins en formation nécessaires à toute évolution.*
*La mise en place des fiches de poste s'inscrit dans une démarche de gestion qualitative des ressources humaines.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Comprendre l'utilité et la place des fiches de poste dans la gestion des ressources humaines**
- **Comprendre les liens avec la gestion des compétences et l'évaluation**
- **Concevoir une fiche de poste**
- **Clarifier les améliorations à apporter aux outils en place au sein de leur structure**

### *Contenu*

- **Définition**
  - Qu'est-ce qu'une fiche de poste ?
  - Quel est son rôle, son utilité, sa place et ses liens avec l'entretien d'évaluation, l'appréciation des compétences, le recrutement, la formation…
- **Démonstration de son utilisation en recrutement, en analyse du besoin de formation**
- **Présentation d'un exemple de fiche de poste**
- **Comment concevoir une fiche de poste ? Apports méthodologiques**
- **S'entraîner à réaliser la description d'une fiche de poste à partir d'étude de cas**

**JE M'INSCRIS**

**Date(s) & Lieu(x)**

25 & 26 juin 2024 - 9h00 - 12h30
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 6 heures - 2 modules de 3h00

**Tarif(s)**

210 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

**Public**

Directeurs, gestionnaires, personnes en charge du recrutement

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques /**

Pédagogie active et participative au travers d'exemples et mises en pratiques. Ressources pédagogiques transmises aux stagiaires

Animation en visio-conférence via Teams ou LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Anne DUMUIS, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# AMORCER UNE DEMARCHE QUALITE DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL DANS UNE ASSOCIATION SOCIALE OU MEDICO-SOCIALE

## Contexte

*Dans une période empreinte de nombreux changements règlementaires, tarifaires et sociétaux, les associations et établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux font face à la nécessité de se réinterroger sur la façon de mobiliser leurs Ressources Humaines. Promouvoir l'engagement de chacun au service de la qualité de l'accompagnement des personnes constitue un défi essentiel qu'ils doivent relever afin de réguler des tensions et injonctions qui pourraient apparaître comme contradictoires.*

*Cette formation permet aux participants d'appréhender le concept, les définitions et les outils de la démarche QVT et ainsi d'aborder les changements en s'appuyant sur le travail réel et ses axes d'amélioration.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre la démarche QVT et ses étapes**
- **Découvrir, mettre en pratique et s'approprier les outils QVT**
- **Savoir pérenniser une démarche QVT**
- **Cultiver l'échange et l'entraide entre les participants**
- **Articuler dialogue social et dialogue professionnel**

## Contenu

### Origines, enjeux et objectifs de la démarche QVT

- **Le cadrage de la démarche**
  - Articuler enjeux associatifs et enjeux sociaux
  - Mettre en place un COPIL QVT
- **Poser un diagnostic QVT**
  - Principes et objectifs
  - Outils
  - Identifier axes d'amélioration /d'innovation

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 6 heures - 09h00-17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Cadres intermédiaires en position de management d'équipe, IRP, délégués syndicaux, idéalement en binôme

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Ateliers, mise à disposition d'outils. Mise en perspective avec les particularités de l'action associative et de l'environnement des ESSMS. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Laëtitia COURTIN, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# PILOTER UNE DEMARCHE QUALITE DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL
## DANS UNE ASSOCIATION SOCIALE OU MEDICO-SOCIALE

### *Contexte*

*Dans une période empreinte de nombreux changements règlementaires, tarifaires et sociétaux, les associations et établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux font face à la nécessité de se réinterroger sur la façon de mobiliser leurs Ressources Humaines. Promouvoir l'engagement de chacun au service de la qualité de l'accompagnement des personnes constitue un défi essentiel qu'ils doivent relever afin de réguler des tensions et injonctions qui pourraient apparaître comme contradictoires.*

*Cette formation permet aux participants d'appréhender le concept, les définitions et les outils de la démarche QVT et ainsi d'aborder les changements en s'appuyant sur le travail réel et ses axes d'amélioration.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Comprendre la démarche QVT et ses étapes**
- **Découvrir, mettre en pratique et s'approprier les outils QVT**
- **Savoir pérenniser une démarche QVT**
- **Cultiver l'échange et l'entraide entre les participants**
- **Articuler dialogue social et dialogue professionnel**

### *Contenu*

**Jour 1 : Origines, enjeux et objectifs de la démarche QVT**

- **Etape 1 : Le cadrage de la démarche**
  - Articuler enjeux associatifs et enjeux sociaux
  - Mettre en place un COPIL QVT
- **Etape 2 : Poser un diagnostic QVT**
  - Principes et objectifs
  - Outils
  - Identifier axes d'amélioration /d'innovation

**Jour 2 : Expérimenter et pérenniser la démarche QVT**

**Débriefing du Jour 1**

- **Etape 3 : L'Expérimentation QVT : Principes, objectifs, outils**
  - Les espaces de discussion
  - Le journal de bord et le plan d'action QVT
- **Etape 4 : Pérenniser la démarche QVT**
  - L'évaluation embarquée et ses indicateurs
  - QVT et management

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

**Public**

Cadres intermédiaires en position de management d'équipe, IRP, délégués syndicaux, idéalement en binôme

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Ateliers, mise à disposition d'outils. Mise en perspective avec les particularités de l'action associative et de l'environnement des ESSMS. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Laëtitia COURTIN, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# COMMUNIQUER AVEC BIENVEILLANCE & ASSERTIVITE

### Contexte

*Comment mettre en œuvre une communication bienveillante et empathique pour construire une communication saine et efficace au travail et se positionner de façon adaptée afin d'accroitre son efficacité relationnelle en face à face ou en groupe.*

### Objectifs / Compétences visées

- **S'approprier les outils qui facilitent une communication bienveillante et empathique**
- **Utiliser l'écoute active et les techniques qui facilitent l'expression de ses interlocuteurs dans les différentes situations de communication**
- **S'affirmer dans le respect de ses interlocuteurs : reconnaitre ses besoins, les exprimer, savoir dire non sans être déstabilisé**
- **Prendre conscience de ses émotions, se connecter à ses besoins, poser une demande**

### Contenu

- **Les clés de la communication et l'importance d'une écoute de qualité**
  - Mettre en place les règles de base dans la relation
  - Observer les faits
  - Exprimer ses sentiments
  - Exprimer ses besoins
  - Formuler une demande claire
  - L'intelligence émotionnelle

*Mise en situation : savoir anticiper et pacifier un conflit*

- **Les outils de l'écoute active**
  - Evaluer son style et sa capacité d'écoute
  - Identifier les sis attitudes d'écoute
  - Intégrer les différentes techniques de reformulation
  - Donner des signes de reconnaissance et un feed-back appropriés
  - Lever les résistances
  - Comprendre les situations de tensions et de conflit pour y faire face

*Test individuel : les attitudes de Porter*

- **Affirmation de soi et prise en compte de l'autre**
  - Observer et s'adapter à son interlocuteur (verbal et non-verbal)
  - Choisir les canaux de communication adaptés
  - Accepter la contradiction, accueillir les émotions de son interlocuteur
  - Rester disponible pour l'autre
  - Développer son assertivité

*Mise en situation : dire non sans froisser et sans culpabiliser*

- **De l'écoute active à l'efficacité relationnelle**
  - Se définir un objectif clair
  - Maîtriser les étapes de l'entretien
  - Questionner
  - Savoir conclure l'échange

*Mise en situation : entretien avec un collaborateur ou autre interlocuteur*

- **Mon plan d'actions individuel**

*Exercice individuel : Elaboration de son plan de progrès personnel*

**JE M'INSCRIS**

**Date(s) & Lieu(x)**

5 avril 2024 - Montpellier - 09h00 - 17h00

31 mai 2024 - Toulouse - 09h00 - 17h00

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 09h00-17h00

**Tarif(s)**

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA - sur devis

**Public**

Tout public
Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance de pédagogies ludiques en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Etudes de cas, ateliers, partage d'expérience.
Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Analyse collective suivie d'échanges.
Les participants élaboreront leur propre plan individuel de progrès, à la fin de la formation, afin d'ancrer les changements voulus dans le quotidien.
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

# PREVENIR & GERER LES CONFLITS INTERPERSONNELS

## Contexte

*Le conflit fait partie de la vie des organisations. Cette formation a pour objectif de permettre aux managers de mieux prévenir et gérer les conflits interpersonnels et les tensions dans le travail.*
*Elle aborde notamment la dimension relationnelle pour renforcer les techniques de base et bonnes pratiques et apprendre à prendre du recul, identifier les signaux avant-coureurs pour mieux prévenir la situation conflictuelle*

## Objectifs / Compétences visées

- **Appréhender les caractéristiques d'un conflit**
- **Utiliser les outils permettant de gérer les situations conflictuelles**
- **Adopter les comportements adaptés**
- **Utiliser le champ des émotions**
- **Résoudre le conflit**

## Contenu

- **Analyser le conflit**
  - Les caractéristiques d'un conflit
  - Les différents types de conflit
  - Les étapes du conflit
  - Identifier les origines et causes du conflit

*Partage d'expériences : les situations conflictuelles les plus fréquemment rencontrées*

- **Prévenir les conflits**
  - Repérer les signes avant-coureurs
  - Analyser l'escalade du conflit
  - Les bonnes pratiques qui minimisent l'apparition des différends
  - Mettre en œuvre les techniques de communication qui préviennent les conflits

*Test individuel : êtes-vous assertif ?*

- **Gérer la dynamique émotionnelle**
  - Les émotions de base et leurs modalités d'expression
  - Apporter une réponse adaptée à l'émotion
  - Eviter ou sortir des jeux conflictuels ou psychologiques

*Questionnaire d'auto-évaluation : les attitudes dans le conflit*

- **Résoudre le conflit**
  - Adapter son comportement et son langage en se centrant sur son interlocuteur
  - Réduire les incompréhensions et distinguer faits, opinions et sentiments
  - Faire baisser la tension
  - Etablir une relation de confiance
  - Privilégier une négociation gagnant – gagnant

*Mise en situation : Utiliser la méthode DESC*

- **Mon plan d'actions individuel**

*Exercice individuel : Elaboration de son plan de progrès personnel*

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1150€/j. hors frais annexes

### Public

Tout manager qui souhaite améliorer ses pratiques relationnelles

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Etudes de cas, ateliers, partage d'expérience.
Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Analyse collective suivie d'échanges. Remise d'un livret à chaque participant

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

RESSOURCES HUMAINES

# GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITES

JE M'INSCRIS

### Contexte

*Comment apprivoiser le temps pour être plus efficace ? Comment mieux maîtriser son agenda et mieux ménager son équilibre vie professionnelle / vie personnelle ?*

### Objectifs / Compétences visées

- **Acquérir les méthodes pour prioriser et se centrer sur l'essentiel**
- **Evaluer ses marges de manœuvres et remettre en cause ses habitudes**
- **Communiquer sur ses priorités pour les partager avec son équipe / son responsable / son entourage**

### Contenu

- **Analyser sa propre gestion du temps**

*Objectif : prendre conscience de son fonctionnement et de ses croyances limitantes*

- Analyser l'utilisation de son temps, sa relation au temps et son style d'organisation
- Repérer ce qui nuit à l'optimisation du temps
- Repérer les « mangeurs de temps » et savoir s'en protéger

*Test individuel: quel type de procrastinateur êtes-vous ?*
*Réflexion individuelle : et vous quels sont vos « mangeurs de temps » ?*

- **Connaître les grandes lois de la gestion du temps**

*Objectif : connaître les principes d'efficacité*

- Les bonnes lois relatives à l'utilisation du temps
- Bonnes pratiques pour planifier son temps
- Ranger, c'est gagner en temps et en efficacité : s'inspirer de la méthode 5S

*Exercice individuel: définir et tenir son planning*
*Quizz : les grandes lois de la gestion du temps et leurs applications*

- **Gérer les priorités**

*Objectif : faire face aux différentes situations en restant centrer sur ses propres objectifs*

- Dissocier les priorités et les urgences
- Gérer les imprévus
- Savoir formuler un refus

*Exercice individuel : analyser mes tâches au regard des critères important/urgent*
*Mise en situation : savoir dire non avec tact*

- **Savoir prévenir et gérer le stress**

*Objectif : comprendre les mécanismes du stress pour ne pas subir*

- Qu'est-ce que le stress ?
- Gestion du temps et stress
- Prévenir le stress pour soi et les autres

*Exercice individuel : « mon plan individuel de progrès »*

### Date - Lieu

4 & 5 juin 2024 - 09h00-12h00
17 & 18 septembre 2024 - 09h00 - 12h00
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jours - 6 heures - 2 modules de 3h00

### Tarif

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Tous publics

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Les participants élaboreront leur propre plan individuel de progrès à la fin de la formation, afin d'ancrer les changements voulus dans le quotidien. Support remis aux participants.
Animation en visio-conférence via LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de formation, des temps de questions/réponses, puis en fin de formation, un questionnaire, permettront à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

RESSOURCES HUMAINES

# LA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Prendre la parole en public peut être source de stress. Convaincre l'auditoire peut également représenter un défi.*
*Comment se préparer efficacement afin d'être à l'aise face à son public ? Quels sont les modes de communication et les techniques à favoriser pour une prise de parole réussie ?*
*Découvrez les clés pour aborder sereinement vos prochaines interventions et augmenter votre impact à l'oral.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Préparer et structurer leur discours**
- **Apprendre à maîtriser leur trac**
- **Développer leurs capacités de communicant**
- **Exprimer clairement leurs idées**
- **Accrocher et conquérir leur auditoire**

## Contenu

### Se préparer efficacement et sereinement à la prise de parole

*Objectif de la séquence 1 : Dédramatiser la prise de parole*

- Définir les objectifs de l'intervention
- Découvrir ses atouts personnels de communiquant
- Apprivoiser son stress et son émotivité
- Développer sa prestance

*Exercice individuel : Evaluer son style de communication*

### Maîtriser le déroulement de son intervention

*Objectif de la séquence 2 : Préparer pour être à l'aise pendant son intervention*

- Se préparer en fonction de ses objectifs et des attentes de l'auditoire
- Connaissances des caractéristiques de l'auditoire, préférences culturelles, registre de langue…
- Organiser et structurer avec méthode ses interventions
- Anticiper les questions et les objections qui vont être soulevées
- Observer les réactions et les analyser
- Savoir bien conclure

*Mise en situation : démarrer son intervention*

### Les savoir être à mobiliser et développer

*Objectif de la séquence 3 : Développer son impact à l'oral devant un groupe*

- Adapter son intervention en fonction du nombre et de la typologie des personnes présentes
- Savoir improviser
- Savoir maintenir l'attention
- Adapter sa communication non-verbale : la voix, l'attitude, le regard, …
- Améliorer sa diction et sa respiration pour augmenter son impact

*Mise en situation : Capter son auditoire*

### Les facteurs de succès pour une prise de parole réussie

*Objectif de la séquence 4 : améliorer le fond et la forme*

- Développer son charisme
- Adopter les bonnes attitudes
- Savoir préparer et utiliser ses notes
- Gérer les objections

*Mise en situation : cibler son intervention avec la « lanterne magique »*
*Exercice individuel : Elaboration de son plan de progrès personnel*

**Date - Lieu**

14 mars 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

1 jour - 7 heures - 9h00-17h00

**Tarif**

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

**Public**

Tous publics
Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

**Pré-requis**

Pas de pré-requis technique. Etre motivé.e pour faire évoluer sa communication orale, face à un groupe.

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage. Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Les participants élaboreront leur propre plan individuel de progrès à la fin de la formation, afin d'ancrer les changements voulus dans le quotidien. Support remis aux participants.

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de formation, des temps de questions/réponses, puis en fin de formation, un questionnaire, permettront à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL** GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION & DE LA TARIFICATION DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

JE M'INSCRIS

## *Objectifs / Compétences visées*

- **Connaitre les fondamentaux de la gestion, de la tarification et de l'analyse financière**

## *Contenu*

- **A quoi sert la gestion ?**
  - Les agrégats du bilan financier
  - La gestion sous 2 aspects : activité et patrimoine
  - Equilibre économique, produits et charges
  - Compte de résultat
  - Equilibre financier, besoins et ressources de financement
  - Plan de trésorerie
  - A quoi/qui servent les documents budgétaires, comptables et financiers ?
- **Qu'est-ce que la comptabilité ?**
  - Exercice comptable / Principes comptables
  - Comptes annuels / Bilan
  - Compte de résultat / Annexe
  - Plan de comptes
  - Obligations comptables / Utilité des documents
  - Fonds dédiés
- **CPOM obligatoires et facultatifs**
- **Procédure budgétaire et tarifaire du secteur SMS et évolutions en cours**
  - Rappel sur la régulation du secteur / Le financement et les financeurs du secteur
  - Qu'est-ce que la tarification ?
  - Le budget prévisionnel : Champ d'application, définition et calendrier, Présentation du BP, Transmission et procédure contradictoire
  - L'investissement
  - Le tarif
  - Le compte administratif
  - Les éléments spécifiques d'analyse financière
  - Les comptes cumulés d'un organisme gestionnaire
  - Les particularités comptables
  - Les spécificités tarifaires des EHPAD et des ESAT
  - Autres points : ANAP, FIR et PAI
- **Quelques notions d'analyse financière :**
  - CA / FR et BFR / Trésorerie / Ratios

**Formation mutualisée avec le réseau URIOPSS-UNIOPSS**

### Date(s) & Lieu(x)

14 & 15 mai 2024 - 9h00 - 12h30
14 & 15 novembre 2024 - 9h00-12h30

**Classe virtuelle**

### Durée

1 j. - 7 heures - 2 séquences de 3h30 heures

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

### Public

Professionnels et bénévoles du secteur médico-social

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques en classe virtuelle. Cas pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants Animation en visio-conférence via l'outil Teams ou Zoom. Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Note sur l'assistance technique et lien de connexion transmis en amont. Assistance technique et pédagogique

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours puis en fin de session, des temps de questions/réponses permettent de préciser ces attentes et à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

### Intervenant.e

Maiwenn L'HOSTIS, formatrice et consultante en gestion et tarification dans le secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL**

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# ELABORER LE COMPTE ADMINISTRATIF

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Procédure de contrôle a posteriori, le compte administratif constitue le compte rendu de l'exécution budgétaire. Un soin tout particulier doit être apporté à sa préparation et à sa réalisation dans la mesure où il permettra d'une part de justifier du résultat de l'activité et d'autre part de proposer d'affecter ce résultat.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître la procédure et l'ensemble des documents à établir et à fournir pour le compte administratif**
- **Maîtriser la construction du compte administratif**
- **Savoir déterminer un résultat administratif et arbitrer le choix de son affectation**

## Contenu

- **La transmission du compte administratif**
- **La nature des documents à fournir obligatoirement**
- **Les documents complémentaires à fournir ou devant être tenus à disposition**
- **Le contenu des tableaux du cadre normalisé et du rapport d'activité et financier**
- **Le calcul du résultat**
- **Les propositions d'affectation du résultat**
- **Les indicateurs des tableaux de bord**
- **Les dispositions particulières relatives à certaines catégories d'établissements et services**

### Date(s) & Lieu(x)

6 & 7 février 2024 - 09h00-12h00
**Classe virtuelle**

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 6 heures - 2 séquences de 3h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Comptables, gestionnaires, directeurs, responsables de services

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exemples pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants.
Animation en visio-conférence via LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Assistance technique et pédagogique.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Maiwenn L'HOSTIS, formatrice et consultante en gestion et tarification dans le secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL / PRESENTIEL**

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# ETABLIR LE BUDGET PREVISIONNEL DE SON ETABLISSEMENT OU DE SON SERVICE

## Contexte

*Le budget de l'établissement ou du service, qui est l'acte administratif qui permet à l'établissement ou service de revendiquer les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission, est très largement encadré par la réglementation. Alors que les financements publics tendent à se restreindre, il est indispensable pour le gestionnaire d'en maîtriser les tenants et aboutissants.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Disposer des connaissances en matière de présentation de la stratégie présentée aux autorités de tarification**
- **Répondre aux obligations réglementaires des établissements sociaux et médico-sociaux**
- **Acquérir les techniques permettant d'en contrôler la réalisation et de piloter un établissement ou service**

## Contenu

- **Cadre réglementaire : Les aspects juridiques**
  - Les obligations réglementaires
  - La procédure contradictoire
  - Les recours éventuels
- **La préparation : La stratégie**
  - Prise en compte des orientations de l'association
  - Mise en œuvre du projet d'établissement
  - Les résultats en attente
  - L'évaluation de la population
  - Les tarifs plafonds
  - Recensement des éléments à préparer
  - Préparation à la négociation avec les autorités de tarification
- **Présentation du budget prévisionnel : Les aspects techniques**
  - Méthodologie
  - Contenu
  - Annexes obligatoires
  - Le rapport budgétaire
- **Pilotage de l'établissement**
  - Contrôle budgétaire
  - Tableaux de bord
  - Eléments d'analyse et de projection financière

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

20 & 21 juin 2024 - 09h00-12h00
**Classe virtuelle**
20 septembre 2024 - Montpellier - 09h00-17h00
26 septembre 2024 - Toulouse - 09h00-17h00

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 6 heures - 2 séquences de 3h00 (Distanciel)

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Comptables, gestionnaires, directeurs, responsables de services

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exemples pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants.
Animation en visio-conférence via LMS (INTER). Disposer d'un ordinateur avec connexion audio et vidéo. Assistance technique et pédagogique.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Maiwenn LHOSTIS, formatrice et consultante en gestion et tarification dans le secteur social et médico-social ou Marc CLOUVEL, commissaire aux comptes

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# MAITRISER LES SPECIFICITES COMPTABLES ET FINANCIERES DANS LES ESMS

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Du fait de leur but non lucratif et des ressources particulières qu'elles mobilisent, les associations nécessitent une adaptation de la comptabilité générale ce qui a été acté par le règlement n°2019-04 de l'ANC. A ce régime particulier viennent se greffer des spécificités comptables liées au secteur d'activité social et médico-social et à ses modalités de financement sur fonds publics (instruction comptable M22 « bis »).*

## Objectifs / Compétences visées

- **Disposer de la connaissance des spécificités comptables des établissements du secteur social et médico-social gérés par des associations**
- **Analyser, au-delà de l'aspect technique comptable, les documents comptables sur le plan financier**

## Contenu

- **Obligations comptables**
- **Fonds associatifs**
- **Contributions volontaires en nature**
- **Détermination et affectation du résultat**
  - Gestion conventionnée et gestion propre
  - Formation du résultat
  - Affectation du résultat
- **Subventions**
  - Conditions suspensives et conditions résolutoires
  - Subventions d'investissement
  - Subventions d'exploitation
- **Fonds dédiés**
- **Provisions**
  - Provisions réglementées
  - Provisions pour risques et charges
- **Comptes de liaison**
  - Traitement comptable
  - Classement dans le bilan financier
  - Gestion de trésorerie
- **Immobilisations et amortissements**
- **Produits de tarification**
- **Documents de synthèse**

### Date(s) & Lieu(x)

5 décembre 2024 - Montpellier
12 décembre 2024 - Toulouse

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Comptables, gestionnaires, directeurs, responsables de services

Groupe minimum de 4 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun. Se munir d'un ordinateur portable, apporter ses propres documents comptables et financiers

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Cas pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Marc CLOUVEL, commissaire aux comptes

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# METTRE EN ŒUVRE L'ANALYSE FINANCIERE pour mieux construire LE PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT

JE M'INSCRIS

## Contexte

*L'utilisation de l'analyse financière, indissociable de la gestion d'une entité économique, est montée en puissance au fil du temps avec la nécessaire maîtrise des investissements publics et son pendant d'un risque accru de mise en difficulté financière des acteurs.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Disposer des connaissances de l'analyse financière des établissements sociaux et médico-sociaux**
- **Disposer de la capacité de répondre aux obligations en matière d'acceptation des investissements dans le cadre du plan pluriannuel de financement**

## Contenu

### Journée 1 : Les bases de l'analyse financière

- **Les équilibres financiers fondamentaux**
  - Principes généraux
  - Structures financières possibles
  - Application aux établissements du secteur social et médico-social
- **Du bilan comptable au bilan financier**
  - Le Fonds de roulement d'investissement
  - Le Fonds de roulement d'exploitation
  - Le besoin en fonds de roulement
  - La trésorerie
- **Les variations d'un bilan à l'autre**
  - Variations du FRI / Variations du FRE / Variations du BFR
  - Tableau de synthèse des variations

### Journée 2 : Le Plan Pluriannuel de financement des Investissements (PPI)

- **Cadre réglementaire**
- **La préparation**
  - Principes généraux
  - Recensement des conséquences des opérations antérieures
  - Planification des besoins
- **Montage du plan pluriannuel**
  - Méthodologie
  - Plan pluriannuel de financement
  - Tableau de surcoûts d'exploitation
  - Analyse du plan

### Date(s) & Lieu(x)

16 & 17 octobre 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) -Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

470 € - Adhérent
610 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Dirigeants, cadres, salariés ayant déjà pratiqué l'analyse financière et le PPI.

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Connaissance des obligations réglementaires des ESMS en matière de procédure budgétaire
Se munir d'un ordinateur portable, apporter ses propres documents comptables et financiers

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Cas pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation

### Intervenant.e

Marc CLOUVEL, commissaire aux comptes

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# L'EPRD DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX

JE M'INSCRIS

## Contexte

*Outil de la tarification à la ressource, l'état des prévisions de recettes et dépenses (EPRD) est désormais obligatoire dès le 1er janvier 2017 pour les établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD et PUV) ainsi que comme outil du CPOM à compter du 1er janvier 2016 pour les ESMS pour personnes handicapées sous compétence exclusive ou conjointe du DG ARS.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître le nouveau dispositif réglementaire**
- **Disposer de connaissances en matière de lecture et de compréhension des EPRD présentés par les ESMS soumis à l'EPRD**

## Contenu

- **Présentation du cadre réglementaire CASF**
  - Aspects juridiques : entrée en vigueur, délais, obligations, modalités de présentation et acceptation de l'EPRD
- **Description des enjeux**
- **Documents obligatoires**
- **Préparation de l'EPRD**
- **Respect des délais et organisation méthodologique**
- **Présentation de l'EPRD (aspects techniques et documents obligatoires)**
- **Examen critique de l'EPRD**

### Date(s) & Lieu(x)

25 & 26 septembre 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

470 € - Adhérent
610 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Dirigeants, responsables administratifs et financiers, comptables, contrôleurs de gestion

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Connaissance des obligations réglementaires des ESMS en matière de procédure budgétaire. Notions de fonctionnement financier (bilan, PPI). Se munir d'un ordinateur portable durant les deux jours de la session

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Cas pratiques. Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

David CAMPOS, expert-comptable

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

GESTION, COMPTABILITE, TARIFICATION

# REUSSIR LA CONTRACTUALISATION DE SON CPOM

JE M'INSCRIS

## Contexte

*L'entrée dans le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conduit à une évolution de la procédure budgétaire dont les modalités et les enjeux doivent être appréhendés en amont de la signature. Au-delà, cette formation vise à saisir la logique particulière du CPOM, prendre connaissance des points de vigilance et se préparer, à l'aide d'une méthodologie, aux phases de diagnostic, négociation et signature du contrat.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître les spécificités juridiques liées à la contractualisation**
- **Comprendre les enjeux et les caractéristiques du CPOM**
- **Préparer son organisation à la démarche de contractualisation**
- **Comprendre et anticiper les conséquences budgétaires et financières**

## Contenu

- **Introduction - Cadre juridique**
  - Le contexte et les enjeux actuels selon les secteurs
  - La procédure budgétaire
  - L'évaluation 2.0
- **Le CPOM**
  - Les fondamentaux
  - Cadre juridique
  - Les logiques à l'œuvre et les évolutions induites
  - La préparation : réflexions préalables et autodiagnostic
  - Le diagnostic stratégique et la négociation
  - La mise en œuvre
- **Moyens, financement et comptabilité**
  - Le budget base zéro et sa méthodologie
  - Plan pluriannuel de financement
  - Tableau des surcoûts d'exploitation
  - Affectation des résultats

### Date(s) & Lieu(x)

29 mai 2024 - Montpellier

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Dirigeants, responsables administratifs et financiers, comptables, contrôleurs de gestion

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Adrien NIETO, Nam Phuong LACROIX et /ou un.e conseiller.ère technique référent.e sectoriel.le, David CAMPOS, expert-comptable

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

# S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE DE REFLEXION ETHIQUE

## Contexte

*L'évolution du système de santé, des secteurs sanitaires et médico-sociaux et les problèmes exacerbés par la pandémie ont mis l'accent sur l'intégration d'une réflexion éthique explicite. Le Conseil consultatif national d'éthique le mentionnait fin 2022 dans l'avis n°140.*

*Certaines situations peuvent engendrer des conflits de valeurs, de dilemmes éthiques rendant les décisions parfois difficiles par les choix qu'elles imposent aux professionnels dans la recherche de solutions les meilleures pour le patient et ses proches. Ces situations appellent une réflexion collective et interdisciplinaire au plus près du terrain et fondée sur des modalités structurées, adaptées à la nature des activités de l'établissement.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Acquérir à visée opérationnelle les repères de la réflexion éthique en santé**
- **Intégrer ces repères dans la pratique quotidienne de la relation de soin et d'accompagnement**
- **Promouvoir une démarche de réflexion éthique collégiale au sein des ESSMS**

## Contenu

- **Sensibilisation et initiation à la réflexion éthique en santé**
  ***Objectifs**: savoir définir l'éthique en santé, expliquer ses liens et limites avec le droit, la déontologie et la morale, être capable de repérer les principes et valeurs dans une situation pratique.*
  - Séquence 1
    - Présentation des participants et de leurs attentes et réponse individuelle à la question « que signifie l'éthique pour votre pratique »
    - Synthèse avec support visuel de points de vue sur l'éthique, ses liens et limites par rapport à la philosophie, le droit et la déontologie
  - Séquence 2 :
    - Exposé avec supports visuels sur les repères de la réflexion éthique : valeurs (respect de la personne, de la vie, de la dignité) et principes (autonomie, justice, bienfaisance,non malfaisance)
    - Illustration par un débat sur une vignette de situation pratique

- **Mettre en place une telle démarche sur le terrain**
  *Objectifs : savoir identifier un dilemme éthique, être capable de participer à une démarche de réflexion éthique collégiale, et d'argumenter son opinion dans une situation pratique de réflexion éthique*
  - Séquence 1 :
    - Exercice en sous-groupe : sélection par le groupe une situation de tension éthique à partir d'exemples vécus ou imaginés et l'exposer.
    - Exposé : « démarche de réflexion éthique collégiale- sa place par rapport à la décision en santé »
  - Séquence 2 : « Simulation de discussion collégiale d'une situation de dilemme éthique ».
    - Choix d'une situation proposée par les participants ou les formateurs .
    - Jeu de rôles distribués selon la composition du groupe

- **Quels outils sont disponibles pour la mise en place de cette démarche**
  *Objectifs : connaitre la variété des dispositifs de développement du questionnement éthique, proposer des mesures pratiques pour leur installation dans l'établissement*
  - Séquence 1 : Propositions des participants
  - Séquence 2 : Organisation des dispositifs de la réflexion éthique : comités, espaces et autres structures
  - Exposés : instances éthiques de référence et structures d'appui

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

1er février 2024 - Toulouse
2ème semestre 2024 - Montpellier

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

310 € - Adhérent
385 € - Non-adhérent

### Public

Directeurs, gestionnaires d'ESSMS, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Discussions de groupes sur des situations pratiques. Exposés avec supports visuels (diapos et vidéos) : apports théoriques et synthèses. Support remis aux participants.

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Intervenants de l'Espace de Réflexion Ethique Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

**DISTANCIEL / PRESENTIEL**

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# SECRET PROFESSIONNEL & PARTAGE D'INFORMATIONS DANS L'INTERVENTION SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE

## *Contexte*

*Objet de travail autant que de réflexions et débats, le secret professionnel constitue surtout un levier de la relation entre les professionnels et le public des structures sanitaires, sociales ou médico-sociales. L'extension continue du nombre de professionnels soumis au secret et les ouvertures au partage possible d'informations (« secret partagé ») rendent nécessaire la compréhension et la maîtrise du cadre législatif.*
*Touchant aux questions de pouvoirs, de professionnalité de chacun ou encore de respect des personnes accueillies, le secret et le partage d'informations sont au cœur de tensions dans la société et dans les institutions. La prise de risque et la responsabilité des professionnels de premier contact avec les personnes obligent à définir avec les cadres et dirigeants des lignes claires, légales et conformes aux valeurs du secteur.*

## *Objectifs / compétences visées*

- **Informer les participants du cadre législatif et de ses évolutions**
- **Permettre de cerner les enjeux éthiques qui traversent les questions touchant au secret professionnel et à la circulation des informations à caractère confidentiel**
- **Attirer leur vigilance sur les risques encourus**

## *Contenu*

- **Le secret professionnel**
  - Ses fondements
  - Distinguer secret, confidentialité, réserve, discrétion
  - Secret médical, secret de l'instruction, secret des sources : clarifications
- **Le partage d'informations**
  - Les conditions selon les contextes
  - La demande d'informations par un tiers extérieur
  - La participation à des instances extérieures
  - La question du témoignage devant une autorité judiciaire
- **Autour du secret : les points de tension**
  - En interne, en externe
- **Les outils : principes déontologiques, charte**
- **Ethique du secret et du partage**

**JE M'INSCRIS**

### Date(s) & Lieu(x)

6 juin 2024 - Distanciel
INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

310€ - Adhérent
385€ - Non-adhérent

INTRA (sur devis)

### Public

Responsables associatifs, gestionnaires d'associations, cadres intermédiaires, équipe éducative

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Cas pratiques. Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Laurent PUECH, assistant social, formateur spécialisé sur les thèmes de la responsabilité et du secret professionnel

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# LES ECRITS PROFESSIONNELS

## Contexte

*Transmettre une information, un message, aider à la décision sont autant de situations dans lesquelles les professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux peuvent se trouver confrontés. Les écrits engagent les professionnels et leur institution tant au niveau légal, éthique que déontologique. Il s'agit de permettre aux participants de repérer leurs capacités et de travailler à acquérir de nouvelles compétences à l'observation et à la rédaction.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Renforcer chez les professionnels leurs exigences qualitatives à l'égard de leurs écrits pour permettre la mise en place effective du droit d'accès pour l'usager à tout document le concernant**
- **Maîtriser l'écrit dans une logique d'outil au service de toute une équipe et au service des personnes accompagnées**
- **Faciliter l'écriture des rapports, des synthèses, des bilans**
- **Acquérir des méthodes de rédaction en fonction du type d'écrit à produire et des personnes à qui il est destiné**

## Contenu

- **L'écrit en tant que mode de communication**
- **L'écrit d'informations, le recueil des données nécessaires à l'établissement d'un bilan**
  - Observation ou jugement ?
  - Rendre compte des faits observés
  - Décrire une situation
  - Développer, synthétiser
- **La sélection et le classement des informations**
  - Savoir classer les faits, créer des rubriques
  - Le journal de bord
  - La sélection des informations à transmettre
- **Les opérations d'analyse et de synthèse**
  - Saisir les liens et rapports entre différents groupes de faits observés
  - Elaborer un point de vue professionnel
  - Aller des observations à l'analyse puis à la synthèse
- **La structuration de l'écrit et sa lisibilité**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. hors frais annexes

### Public

Responsables d'associations, gestionnaires d'associations et de structures sanitaires, sociales ou médico-sociales, équipes éducatives et soignantes.

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

### Intervenant.e

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne et formatrice

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# ELABORER & METTRE EN ŒUVRE LE PROJET PERSONNALISE

## Contexte

*Le projet personnalisé constitut la clé de voute de l'accompagnement des personnes « vulnérables ». Outils systématisé par la loi du 2 janvier 2002, le projet personnalisé - articulé au projet d'établissement - guide l'action quotidienne des équipes autour de la personne accompagnée.*

*Sa formalisation a pour objectif de répondre aux besoins des personnes, de donner un sens à l'accompagnement et d'être un support de l'interrogation des pratiques.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Comprendre l'intérêt, la finalité et les enjeux d'un projet de vie personnalisé**
- **Connaître le cadre légal relatif au projet personnalisé**
- **Comprendre le sens des différentes phases d'élaboration du projet personnalisé et maîtriser les fondamentaux de la démarche**
- **Adopter une méthodologie d'élaboration, de suivi et d'évaluation du projet personnalisé**
- **Impliquer toutes les parties prenantes dans la construction et la mise en œuvre du projet**
- **Articuler le projet personnalisé avec les autres projets (projets de soins, projet d'établissement, projet de vie sociale…)**

## Contenu

- **Le cadre de mise en place**
  - Approche du contexte législatif et réglementaire et des évolutions sociétales
- **Les objectifs, contenu et intérêts du projet de vie**
  - Eclairages théoriques et discussion autour des enjeux du projet personnalisé et des concepts qu'il sous-entend
- **Méthodologie d'élaboration**
  - Apports techniques et méthodologiques pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des projets personnalisés
- **Evolution du projet de vie et articulation nécessaire avec les autres projets**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique : 920€/j. / 1120€/j. [Non-adhérent] hors frais annexes

### Public

Tout professionnel du secteur médico-social

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation

### Intervenant.e

Ludovic MARIOTTI, conseiller technique ou Nam Phuong LACROIX, conseillère technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# LE PARCOURS DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : ENJEUX & MISE EN ŒUVRE

## Contexte

*La notion de parcours prend racine dans l'introduction progressive de l'idée d'une nécessaire reconnaissance des Droits et libertés des personnes avec comme point d'orgue les apports des législations de 2002 et de 2005. Celles-ci promeuvent à la fois la liberté de choix des personnes mais aussi la prise en compte des environnements dans lesquels ils évoluent. La logique de parcours s'inscrit dans cette double filiation en tentant de synthétiser des attentes individuelles de la part des personnes avec une nécessaire prise en considération de l'ensemble des leviers mobilisables dans l'environnement de la personne et dont les établissements et services ne sont qu'une composante.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Mesurer l'impact des politiques du secteur sur l'évolution des modalités de fonctionnement des établissements et services**
- **Envisager les nouvelles modalités de travail du secteur**
- **Accompagner les directions et les professionnels aux changements de paradigme dans les établissements et services afin de passer d'une logique de place à une logique de parcours.**

## Contenu

- **Les mutations des secteurs sanitaire, social et médico-social à l'aune du concept de parcours : un ensemble légal réglementaire coordonné**
  - Quel sens au concept de parcours ?
    - Une logique de parcours qui prend racine et irrigue le secteur médico-social depuis sa reconnaissance légale à nos jours
    - Le parcours comme clé de voûte indéfinie
  - La nécessité de rendre effectif le parcours des personnes
    - Les éléments déclencheurs
    - L'accélérateur : de l'affaire Amélie Loquet à la mise en œuvre du rapport Piveteau
  - Les principaux chantiers en lien avec le concept de parcours
    - Etat des lieux et avancée des chantiers anciennement initiés
    - Les chantiers structurant actuellement le métier

- **Le concept de parcours au prisme de sa réalité de mise en œuvre et des incidences envisageables pour les structures**
  - La RAPT au concret
    - Le Dispositif d'Orientation Permanent
    - Le modèle du Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE)
  - SERAFIN PH : quelle utilisation en l'absence de référentiel tarifaire ?
  - Le fonctionnement en modularité : quelles incidences dans le cadre des dispositifs ITEP
  - Les plateformes de service : un modèle entre prestations et accompagnement à questionner

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique : 920€ / 1120€ [Non-adhérent] hors frais annexes

### Public

Directeurs, gestionnaires d'ESSMS, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Ludovic MARIOTTI, conseiller technique à l'URIOPSS Occitanie

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# POUR UNE DEMARCHE ACTIVE DE BIENTRAITANCE

## Contexte

*L'accompagnement des personnes fragiles nécessite une vigilance éthique et une justesse de positionnement au quotidien. Dans les services mis sous tension par les défis sanitaires et l'usure du quotidien, le cadre légal doit être sans cesse questionné et nourri par le dialogue interne, vivifié par le recueil des attentes des patients/personnes accompagnées et la mise en œuvre d'actions individualisées respectueuses de ces attentes. La mise en place du projet de vie personnalisé formalise, conforte et enrichit la qualité de l'accompagnement, contribue à prévenir la démotivation et la maltraitance*

## Objectifs / Compétences visées

- **Rappeler les enjeux de la bientraitance et le cadre déontologique de la démarche**
- **S'approprier la démarche et savoir mettre en œuvre les étapes réflexives de la bientraitance**
- **Savoir communiquer et prendre soin de façon appropriée**
- **Identifier les situations difficiles pour instaurer une relation équilibrée et harmoniser les pratiques d'équipe**
- **Faire vivre et évoluer le projet de vie personnalisé avec sollicitude**

## Contenu

- **Identifier l'intérêt et les enjeux de la bientraitance**
- **S'approprier les étapes d'un questionnement éthique et une démarche d'ajustement de ses pratiques**
- **Se positionner clairement face aux risques de maltraitance, en prévenir les diverses formes.**
- **S'entrainer à savoir observer, questionner, mobiliser la personne sur ses attentes pour élaborer des objectifs, pertinents et respectueux, valorisants la singularité de la personne.**
- **Identifier les situations difficiles pour instaurer une relation équilibrée avec la personne accueillie et adapter son mode de communication à ses capacités**
- **Savoir proposer à la personne des adaptations viables dans une démarche de sollicitude et faciliter leur évaluation**
- **Savoir articuler harmonieusement le projet de vie en tenant compte du contexte global du service**
- **Percevoir dans la bientraitance, la valorisation de sa démarche d'accompagnement et le renforcement du sens donné à son activité**

## Les points forts de cette formation et son impact opérationnel

- *Renforcer la cohérence entre une démarche de bientraitance, l'adaptation de la communication et la mise en œuvre du projet de vie*
- *Etre partie prenante d'une démarche pédagogique participative proposant des outils dynamiques transférables dans vos pratiques quotidiennes*

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120 €/j. hors frais annexes

### Public

Tous professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio- éducatif

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Des mises en situation, études de cas et exercices pratiques permettant par une pédagogie active de renforcer concrètement la qualité de la prise en charge.

Support pédagogique remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée 1er secours en santé mentale et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# ACCUEIL DU PUBLIC : DEVELOPPER LA RELATION PROFESSIONNELLE A L'USAGER

## Contexte

*Comment développer un accueil soutenant pour les personnes accompagnées ou accueillies ? Comment faciliter la relation tout au long d'un accompagnement ?*
*Bénéficiaires, personnes accompagnées en ESSMS, familles ; comment comprendre leurs attentes et être compris pour apporter des solutions adaptées.*
*Une approche globale de communication bienveillante qui vise à soutenir les professionnels et faciliter leur mission par des modes de communication et une posture plus sereine.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Repérer les attentes**
- **Savoir prendre du recul pour mieux interpréter les situations**
- **Développer une écoute active en posant un cadre sécurisant**
- **Identifier et désamorcer les mécanismes qui engendrent le stress, la frustration, l'opposition et l'agressivité**
- **Poser les bases concrètes d'une communication bienveillante, en appréhendant la diversité des situations, pour redonner sens à la relation d'aide**

## Contenu

- Repérer les principales attentes des publics, leurs expressions et manifestations dans le contexte d'accueil
- Partager un langage commun autour des registres des attentes des usagers (accès au droit, réponse aux besoins fondamentaux, revendication, attente identitaire)
- Poser un cadre sécurisant (physiquement et psychologiquement ) et adopter une posture et une communication adaptées (écoute active) dans un temps contraint
- Informer la personne sur ses droits et s'assurer qu'elle s'approprie l'information
- Avoir une approche pédagogique (non conflictuelle) pour expliquer : refus, délais, rejet des demandes solutions alternatives avec humanité
- Identifier les personnes présentant des troubles du comportement pour apporter une réponse bienveillante et sécurisante (Prendre en compte les altérations de la perception du réel, de la spatialité, de la temporalité.)
- Gérer les "comportements-problèmes" : savoir désamorcer le refus en appréhendant le besoin, savoir repérer le canal de communication adapté)
- Se doter en équipe de réponses alternatives (solutions de médiation, différer la demande, gestion des situations)

## Les points forts de cette formation et son impact opérationnel

- *Harmoniser la relation et la communication avec les personnes accompagnées en fédérant les équipes dans une démarche de mieux être au travail*
- *La synthèse et l'adaptation de différents modes de communication pertinents dans l'accompagnement comme dans la relation professionnelle ou personnelle*
- *Une démarche pédagogique participative proposant des approches immédiatement utiles dans les pratiques quotidiennes*

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120 €/j. hors frais annexes

### Public

Tous publics
Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Etudes de cas issus du réel, analyse réflexive de situations complexes, exercice de mise en situation, apport théoriques droits des usagers, apport sur les troubles du comportement et la gestion de la communication non violente.
Ressources pédagogiques remises aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée 1er secours en santé mentale et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# PRISE EN CHARGE DE NUIT : APPROCHE DU TRAVAIL EDUCATIF ET/OU SOIGNANT

## Contexte

*Il s'agit de permettre à l'équipe de nuit d'un établissement du sanitaire ou du médico-social de mieux connaitre son public, de mieux analyser la pathologie et les symptômes des personnes et surtout de prendre en charge avec plus de discernement et de professionnalisme la spécificité du travail nocturne, et les manifestations psychologiques tant des « usagers » que des personnes en poste.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Mieux connaitre les différents troubles du public accueilli**
- **Identifier les attitudes relationnelles à privilégier dans le cadre d'un travail d'équipe global**
- **Prendre en compte aussi les observations de la nuit dans l'élaboration d'un projet de vie et ou de soin**
-

## Contenu

- **La spécificité de la nuit pour le personnel et les résidents**
- **La lecture du symptôme et de la plainte dans le contexte nocturne**
- **Sécurité affective et physique : les outils du professionnel.**
- **La question du rythme, des rituels, des ruptures et de la continuité**
- **Façons de dire, façons de faire : la relation soignant /soigné, La question de l'écoute et de la disponibilité**
- **Comment participer au projet individuel du résident et assurer la continuité avec la journée quand on travaille de nuit**
- **Les charges psychiques inhérentes au travail de la nuit et les répercussions sur la vie sociale.**
- **Comment dépasser les symptômes et travailler avec la personne. Comment gérer son propre trouble face à la maladie de l'autre**
- **Comment travailler sur le bien-être et le projet de vie global de la personne sans la limiter à son handicap, sa pathologie ou ses symptômes**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. hors frais annexes

### Public

Personnel de nuit

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne et formatrice

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# APPREHENDER LES TROUBLES PSYCHIQUES DANS LA RELATION DE TRAVAIL

## Contexte

*Comment consolider la capacité d'adaptation des équipes éducatives face aux vulnérabilités des personnes souffrant de troubles psychiques ?*

*Face à une évolution des publics accueillis, comment soutenir une équipe éducative déjà expérimentée en l'amenant à adpater ses compétences pour trouver la juste distance dans l'accompagnement et renforcer par là même la compétence relationnelle et sociale des personnes en situation de handicap accueillies.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Partager un langage commun autour des troubles du comportement et de la maladie psychique**
- **Identifier son besoin de monter en compétences en relation communication**
- **Savoir appréhender l'impact des troubles et des traitements**

## Contenu

- **Quelques repères sur les troubles du comportement**
  - Représentation de la maladie psychique
  - Qu'est-ce que la maladie psychique et la santé mentale ? - Description des pathologies (rappel) - Schizophrénie - Dépression profonde - Troubles bipolaires - Troubles anxieux et phobiques - Troubles border line
- **Positionnement et communication du professionnel**
  - Les altérations de la relation à l'autre
  - Jeu pédagogique (Bonjour Simone) sur l'altération des compétences cognitives et sociales
- **Favoriser l'équilibre de la relation**
  - Les principaux troubles cognitifs liés aux maladies psychiques
  - Rappel de l'incidence des traitements
  - Prise en compte de la temporalité et de la juste distance
  - Capacité de rétablissement

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 09h00- 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120€/j. hors frais annexes

### Public

Tous professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio- éducatif

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Des mises en situation, études de cas et exercices pratiques permettant par une pédagogie active de renforcer concrètement la qualité de la prise en charge.

Support pédagogique remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée 1er secours en santé mentale et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# APPREHENDER LES PUBLICS PRESENTANT DES TROUBLES DU COMPORTEMENT ET DE L'HUMEUR

## Contexte

*Face à une évolution des publics accueillis, comment soutenir une équipe déjà expérimentée en l'amenant à adapter ses compétences pour trouver la juste distance dans l'accompagnement et renforcer par là même la compétence relationnelle et sociale des personnes en situation de handicap accueillies.*
*Comment mieux appréhender les difficultés que ce public rencontre et favoriser leur stabilisation et leur réhabilitation individuellement ou au sein d'une collectivité.*
*Se positionner de façon bienveillante et sécurisante auprès des publics présentant des fragilités psychiques et des troubles du comportement ou de l'humeur requiert le repérage des symptômes et des besoins spécifiques de ces personnes dans la mise en œuvre des actes du quotidien ou d'un projet d'activités.*
*Comment permettre ainsi d'ajuster la posture des professionnels dans la relation d'accompagnement et élaborer des modes de communication propices à la stabilité et au bien-être des personnes.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Se doter d'un langage commun et d'une approche non stigmatisante des troubles du comportements et du handicap psychique**
- **Identifier les manifestations liées aux maladies psychiques et comprendre les difficultés relationnelles et comportementales spécifiques des personnes en souffrance psychique.**
- **Améliorer l'accompagnement en favorisant la stabilisation dans le cadre d'un collectif**
- **Identifier les situations difficiles pour instaurer une relation équilibrée et harmoniser les pratiques d'équipe**
- **Favoriser les potentialités de rétablissement**

## Contenu

- Identifier les troubles du comportement, les symptômes d'une pathologie psychiatrique et les difficultés relationnelles et comportementales qui en résultent
- Savoir communiquer de façon appropriée et proposer à la personne des adaptations viables, tenant compte de ses capacités
- Comprendre l'effet des traitements et des fluctuations de la pathologie pour adapter la prise en charge et les modes de communication
- Savoir mettre en œuvre une vigilance préventive et favoriser le suivi de soins appropriés
- Pouvoir prendre en charge les manifestations d'anxiété, d'agressivité, des situations de mise en danger, de violence individuelle ou au sein d'un groupe
- Savoir motiver et stimuler la personne dans le respect de son individualité et de ses capacités du moment
- Accompagner la personne dans son projet de rétablissement

## Les points forts de cette formation et son impact opérationnel

- *Renforcer la cohérence de la prise en charge thérapeutique et éducative & apporter une approche globale des troubles du comportement*
- *Adapter la communication et l'organisation de l'accompagnement pour limiter les ruptures de parcours et renforcer le bien être au travail*
- *Etre partie prenante d'une démarche pédagogique participative proposant des outils dynamiques transférables dans vos pratiques quotidiennes*

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120€/j. hors frais annexes

### Public

Tous professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio- éducatif

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Apports théoriques mis en regard avec les expériences des participants, jeux pédagogiques d'appropriation, études de cas et exercices pratiques permettant par une pédagogie active de mettre en place un mode opérationnel d'accompagnement.

Support pédagogique remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée 1er secours en santé mentale et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# PREMIERS SECOURS EN SANTE MENTALE

## Contexte

*Les Premiers Secours en Santé Mentale constituent l'aide qui est apportée à une personne qui subit le début d'un trouble de santé mentale, une détérioration d'un trouble de santé mentale, ou qui est dans une phase de crise de santé mentale. Les premiers secours sont donnés jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premier secours qui eux, apportent une aide physique à une personne en difficulté.*

***Cette formation (module ADULTES) peut être proposée à des professionnels intervenant auprès d'adolescents et jeunes majeurs (module JEUNES ), nous contacter.***

## Objectifs / Compétences visées

- **Acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale**
- **Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale**
- **Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner une information adaptée**
- **Mieux faire face aux comportements agressifs**

## Contenu

### MODULE 1

- **Introduction à la santé mentale et aux Interventions**
  - Troubles psychiques : définition et état des lieux
  - Facteurs de risque, statistiques et conséquences
  - Interventions en santé mentale
- **Premiers Secours en Santé Mentale**
  - Cadre des premiers secours en santé mentale
  - Le plan d'action PSSM
- **Dépression**
  - Signes et symptômes / Interventions

### MODULE 2

- **Le plan d'action PSSM pour la dépression et la crise suicidaire**
  - Premiers Secours dans le cas d'idées et de comportements suicidaires
  - Premiers Secours pour la dépression (hors crise)
- **Troubles anxieux**
  - Signes et symptômes / Interventions

### MODULE 3

- **Le plan d'action PSSM pour les troubles anxieux, attaques de paniques et choc post-traumatique**
  - Premiers Secours pour les troubles anxieux (hors crise)
  - Premiers Secours dans la crise d'attaque de panique
  - Premiers Secours dans la crise après un événement traumatique
- **Troubles psychotiques**
  - Signes et symptômes / Interventions

### MODULE 4

- **Le plan d'action PSSM pour les troubles psychotiques**
  - Premiers Secours dans la crise psychotique sévère
  - Premiers Secours pour les troubles psychotiques (hors crise)
- **Trouble lié à l'utilisation de substances**
  - Signes, symptômes / interventions
- **Le plan d'action PSSM pour le trouble lié à l'utilisation de substances**
  - Premiers Secours pour les troubles liés à l'utilisation de substances
  - Premiers Secours en cas d'intoxication à la substance
  - Premiers Secours dans les conduites agressives
  - Urgences médicales

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120€/j. hors frais annexes (comprend l'acquisition d'un manuel formateur par stagiaire)

### Public

Tous professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio- éducatif

### Pré-requis

Aucun.

### Méthodes et moyens pédagogiques

Etudes de cas issus du réel, d'exercices de résolution et de mise en pratique visant à renforcer concrètement la qualité de la gestion des conflits.
Support pédagogique remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée PSSM France et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES

## Contexte

*Que l'on travaille avec des enfants, des adultes ou des personnes âgées, la place de la famille est souvent centrale dans la prise en charge. Comment comprendre cette place nécessaire ? Comment accompagner les proches à trouver une posture juste : contenante mais pas intrusive, respectueuse de l'institution et garante de l'espace privé.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Permettre aux professionnels de réfléchir et de croiser leurs expériences de travail avec les familles**
- **Comprendre le nécessaire travail avec les familles, soit pour maintenir le lien ou au contraire pour supporter la distanciation**
- **Repérer les limites professionnelles dans le lien avec les familles**
- **Comprendre les familles absentes**

## Contenu

- **La place de la famille au sein des institutions au fil de l'évolution de la prise en charge**
- **Les différentes conceptions du travail avec la famille**
- **Les différents outils théoriques de travail sur et avec la famille**
- **Les limites éthiques, le respect mutuel et les enjeux du dialogue au fil de l'évolution de la vie du proche en institution**
- **La famille, l'équipe, l'institution, le groupe… : les nombreuses entités contenantes qui se croisent pour accompagner les personnes accueillies**
- **Les outils de communication et les axes d'action à partager entre l'institution, les équipes et les familles**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. hors frais annexes

### Public

Equipe de direction, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 4 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne et formatrice

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# L'INTIME : CORPS, SEXUALITE ET DESIR

## Contexte

*L'intime dans les institutions reste encore souvent tabou. Il s'agit dans ces deux journées de formation d'ouvrir la réflexion sur la question du privé et celle du public. Sur celle du corps institutionnel et du corps intime. Le caché et l'exhibé. La sexualité n'étant qu'un point d'appui pour échanger sur les questions de désir, d'épanouissement et de créativité. Dans cette formation nous tenterons de permettre une réflexion sur les enjeux du personnel au cœur du collectif des institutions.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Permettre au personnel des établissements du sanitaire et du médico-social de comprendre le sens et les enjeux de la dimension cachée des individus qu'ils accompagnent**
- **Permettre de préserver l'intimité des personnes même dans les actes de soin intrusifs**
- **Réfléchir à la place de la sexualité dans les institutions et échanger sur les moyens de ne pas nier celle des personnes dépendantes, âgées ou handicapées**
- **Comprendre comment le corps nous donne une pensée et permettre que la place du corps dans le prendre soin soit toujours respectueuse et réfléchie**

## Contenu

- **Le corps, le toucher et l'éprouvé**
- **Comment prendre soin avec tact**
- **La sexualité et la place de la libido dans l'économie psychique de tout sujet**
- **La symbolique de la porte : fermée, ouverte, entre-ouverte**
- **L'intimité, la pudeur, l'exhibition : comment notre corps parle de notre histoire**
- **Travail d'équipe et codes communs pour le respect de l'intimité des personnes**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. hors frais annexes

### Public

Equipe de direction, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 5 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne et formatrice

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# ACCOMPAGNER LE DEUIL ET LA FIN DE VIE

## Contexte

*Quitter, se séparer, mourir sont des épreuves souvent présentes dans les institutions. Il s'agit ici d'interroger la question de la perte pour le résident mais aussi pour les professionnels et l'équipe. Comment gérer des ruptures et des deuils ? Comment aider à les vivre ? Il s'agit ici d'une réflexion sur le départ, la fin, l'évolution, plutôt qu'une réflexion traditionnelle sur l'accompagnement en fin de vie.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Le travail de deuil et de séparation, comment le comprendre pour mieux l'accompagner**
- **Comprendre les processus mortifères propres aux collectifs et aux institutions**
- **Echanger sur les différentes morts rencontrées dans les institutions (mort naturelle, accident, suicide, pathologie…) et envisager leurs impacts sur les personnes accueillies et les équipes**
- **Apprendre à travailler avec la présence de la mort et des différents deuils inhérents à la condition humaine**

## Contenu

- **Apports théoriques sur le deuil, la séparation, la perte**
- **Les différentes conceptions culturelles de la mort et leurs enseignements pour apprendre à faire des deuils**
- **Les représentations de la mort : les contours de l'abîme. Penser la mort pour pouvoir la vivre**
- **L'impact des ruptures et des deuils sur l'activité désirante du sujet**
- **L'importance des rituels et des signes qui jalonnent le deuil**
- **La gestion de la mort en équipe**

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200€/j. hors frais annexes

### Public

Equipe de direction, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 4 personnes et maximum de 15 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

### Intervenant.e

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne et formatrice

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# LES THERAPIES NON MEDICAMENTEUSES
## QUAND UNE ACTIVITE DEVIENT SOIN

### Contexte

*Les thérapies non médicamenteuses (TNM) sont aujourd'hui indispensables à la prise en charge des troubles psycho-comportementaux. Elles font partie du projet individuel de prise en charge. Elles concernent toute l'équipe. Elles font partie intégrante du projet de soin et sont la manifestation de l'intention bienveillante d'accompagner encore, là où le traitement médical trouve des limites.*
*L'impact de ces techniques est favorable indéniablement sur les troubles du comportement, sur l'autonomie des personnes et la mise en valeur des qualités et capacités restantes. Elles permettent également de soulager les angoisses. Elles contribuent ainsi à réduire les troubles du sujet mais également la consommation de psychotropes.*
*Les techniques non médicamenteuses sont aussi un outil de lien et de valorisation de la dimension humaine du travail soignant. Elles permettent aux professionnels de trouver des solutions face à certaines impasses relationnelles, et de se sentir moins impuissants face à la pathologie.*

### Objectifs / Compétences visées

- **Favoriser une approche non médicamenteuse des troubles du comportement des personnes accueillies ou accompagnées par une attention, une réévaluation et une meilleure observation du quotidien et des symptômes**
- **Mieux connaitre et actualiser ses connaissances sur les pathologies neuro dégénératives et les troubles du comportement**
- **Identifier l'intérêt et l'indication des thérapies non médicamenteuses pour les résidents**
- **Apprendre à poser des indications en équipe et à mettre en place un projet de prise en charge**

### Contenu

- **Recueil de données concernant la personne accompagnée, son histoire de vie et son quotidien**
- **Le projet d'accompagnement personnalisé**
- **Repérer et utiliser les capacités préservées des personnes**
- **Travail en équipe pluridisciplinaire**
- **La prise en compte du quotidien comme support pour les TNM**
- **Les symptômes, les troubles et pathologies concernées par une approche non médicamenteuse.** Approche attentive et bienveillante de soins
- **La gestion des comportements agitateurs et difficiles.** Symptômes et gestion de la souffrance psychique et des troubles psychiatriques
- **Les recommandations des bonnes pratiques.** Utiliser les thérapies non médicamenteuses : pour qui, comment, pourquoi ?
- **Intégrer les TNM dans un projet de soins plus global**
- **Les différents types de TNM -** cognitives, artistiques, créatives, psychosociales, corporelles, environnementales, sensorielles
- **Pratiques d'activités et initiation à des techniques non médicamenteuses**

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

Coût pédagogique à partir de 1200 €/j. hors frais annexes

**Public**

Equipe de direction, cadres intermédiaires, équipes éducatives et soignantes

Groupe minimum de 4 personnes et maximum de 15 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

La démarche de pédagogie active permettra une interaction permanente entre les participants, le formateur et les contenus de formation. La réflexion et l'implication personnelle des participants est la base du travail de groupe. Travail sur les outils et situations apportés par les participants. Travail sur les représentations. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Exercices et mise en situation avec études de cas. Echanges avec et entre les participants. Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours puis en fin de session, des temps de questions/réponses permettent de préciser ces attentes et à l'intervenant.e d'évaluer les acquis.
Une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Une évaluation post formation est adressée au prescripteur afin d'évaluer la progression des stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions.

**Intervenant.e**

Sandra CHEHAB, psychologue clinicienne

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# SECURISER LE CIRCUIT DU MEDICAMENT EN ETABLISSEMENT ET SERVICE MEDICO-SOCIAL

## Contexte

*Prévenir les risques d'erreur médicamenteuse en établissement et service médico-social nécessite la prise en considération de tous les professionnels de santé mais également les personnels éducatifs, d'animation, d'aide à la personne, de services, les familles et les usagers. Ils sont tous en effet à des titres et des temps différents, parties prenantes de la gestion des médicaments destinés aux résidents de l'établissement ou du service, mais ils ne sont pas habilités à accomplir les mêmes actes professionnels.*

*Quelle est la règlementation en la matière, quelle conduite tenir pour être en conformité avec le code de l'action sociale et des familles et le code de la santé publique ?*

*Comment coordonner leurs interventions avec efficacité, quelles organisations mettre en œuvre, quelle place accorder aux médicaments dans le projet de soins de l'établissement du service et les projets individuels ?*

## Objectifs / Compétences visées

- **Connaître la règlementation relative aux différents actes professionnels constitutifs du circuit du médicament en établissement ou service médico-social**
- **Appréhender ses propres pratiques professionnelles et définir les mesures contribuant à leur amélioration**
- **Acquérir une méthodologie d'étude du circuit du médicament dans son établissement ou service**

## Contenu

- La prescription, la dispensation, l'administration : définitions
- La prescription médicale
- Les stocks de médicaments : les médicaments prescrits aux usagers, les médicaments pour soins urgents, les stupéfiants et les substances vénéneuses, les stocks non affectés
- La préparation des doses à administrer (PDA) : qui est habilité à l'assurer, où, dans quelles conditions d'hygiène et de sécurité, quelles sont les bonnes pratiques de la PDA ?
- L'aide à la prise des médicaments : le rôle propre de l'IDE, les actes de la vie courante
- Le(s) local(aux) à médicaments : sécurité, organisation, hygiène
- La livraison, le transport
- Les retours des médicaments à la pharmacie
- La gestion de la qualité et de la documentation
- Les relations établissement ou service/ pharmacie d'officine : les conventions
- L'organisation du circuit du médicament, les choix à opérer, les coordinations à assurer

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

1 jour - 7 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1200 €/j. hors frais annexes

### Public

Directeurs, médecins, Infirmières diplômées d'état, pharmaciens, professionnels de santé, personnels éducatifs, personnels de service à domicile

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 12 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'échanges avec les participants sur leurs pratiques professionnelles, les difficultés rencontrées et les questions posées

L'apport des connaissances et les échanges s'accompagnent de la remise à chaque participant d'une documentation relative à la réglementation étudiée

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Michel MASSAL, consultant en organisation et gestion d'établissements et services sociaux et médico-sociaux

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# PREVENIR & GERER LE CONFLIT ET L'AGRESSIVITE

## Contexte

*Les difficultés spécifiques de communication rencontrées auprès de personnes souffrant de troubles de la personnalité, interpellent parfois fortement les équipes et peuvent engendrer des tensions, nuire à la qualité de l'accompagnement et remettre en cause la confiance des intervenants dans leur pratique.*
*La compréhension de l'émergence du conflit va prévenir et rassurer les professionnels afin de désamorcer les situations difficiles et les mouvements d'agressivité.*
*Une approche globale de communication bienveillante vise à soutenir les professionnels et faciliter leur mission par des modes de communication et une posture plus sereine.*

## Objectifs / Compétences visées

- **Poser les bases concrètes d'une communication bienveillante - en appréhendant la diversité des situations – pour permettre de désamorcer l'opposition ou la violence, de redonner sens à la relation d'aide et de fluidifier les relations d'équipes**
- **Développer une communication non violente - modifier son écoute, apprendre à reconnaitre les émotions et les besoins de chacun et renforcer sa capacité d'empathie – et une approche différente de la relation pour enrayer le cycle de la frustration et renforcer l'estime de soi**
- **Renouveler l'approche des accompagnants et soignants en optimisant la communication non verbale et aider à adopter une démarche d'Humanitude plus propice au bien-être des personnes**

## Contenu

- **Identifier et désamorcer les mécanismes qui engendrent le stress, la frustration, l'opposition et l'agressivité**
- **Développer des outils de communication non violente (écoute active, reformulation, évaluation des enjeux émotionnels, émergence des besoins profonds, expression de ses attentes)**
- **Ne pas craindre le conflit, savoir le gérer et le dépasser**
- **Savoir poser des limites et formuler des attentes claires**
- **Intégrer un mode relationnel bienveillant et empathique en développant son observation, sa communication non verbale et des méthodes de renforcements**
- **Apprendre à écouter ses ressentis, à faire un pas de côté, à se protéger**

## Les points forts de cette formation et son impact opérationnel

- *Harmoniser la relation et la communication avec les personnes en souffrance en fédérant les équipes dans une démarche de mieux être au travail*
- *La synthèse et l'adaptation de différents modes de communication pertinents dans l'accompagnement comme dans la relation professionnelle ou personnelle*
- *Une démarche pédagogique participative proposant des approches immédiatement utiles dans les pratiques quotidiennes*

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 09h00 - 17h00

### Tarif(s)

Coût pédagogique à partir de 1120€/j. hors frais annexes

### Public

Tous professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et socio- éducatif

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Etudes de cas issus du réel, d'exercices de résolution et de mise en pratique visant à renforcer concrètement la qualité de la gestion des conflits.
Apports théoriques contextualisés sur les fondements de l'écoute active, la communication non violente et l'« Humanitude ».
Support pédagogique remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.
Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Anne ROUZE, formatrice agréée 1er secours en santé mentale et consultante

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# REDUIRE L'AGRESSIVITE VERBALE ET PHYSIQUE
# INTERVENTION DE SECURITE INITIALE

## Contexte

*Adaptée à toutes les situations complexes du quotidien des professionnels, la formation s'appuie sur l'anticipation et met l'accent sur la prévention.*
*La formation apporte aux organismes un environnement sécuritaire et rassurant. En augmentant le bien-être et la confiance des personnels, ces derniers peuvent alors faire face aux situations de crise tout en respectant la dignité et la sureté des individus.*
*Adressée à tous les personnels des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, cette formation fournit des outils concrets et adaptés pour désamorcer les situations de crise en faisant prendre conscience de l'importance de la communication verbale et non verbale, et en identifiant et gérant les comportements.*
***Cette formation peut être proposée sur 3 jours (intervention de sécurité avancée) ou 4 jours (urgences). Nous consulter***

## Objectifs / Compétences visées

- **Identifier les comportements appelés à devenir agressifs et violents et prendre les mesures appropriées pour éviter, ralentir et/ou désamorcer les situations de crise**
- **Evaluer le niveau de risque associé au comportement en cas de crise et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne la gestion de ces risques**
- **Utiliser des interventions physiques appropriées et acceptables pour réduire ou gérer les comportements à risque**
- **Identifier l'impact des événements de crise et décrire les réponses post-crises qui peuvent être utilisées pour le soutien personnel et organisationnel et l'apprentissage**

## Contenu

- **Stratégies de décélération et de prévention**
  - Définir l'agressivité et la violence au travail et décrire les responsabilités des employeurs et des employés
  - Décrire les réponses comportementales associées au développement d'une crise
  - Expliquer l'importance d'une écoute empathique. Sensibiliser à la communication verbale et paraverbale
  - Identifier les facteurs précipitant d'un comportement de crise, comprendre les attitudes à maintenir (détachement rationnel, expérience intégrée)
  - Comprendre les peurs et anxiétés des professionnels
- **Prise de décision et risque comportemental**
  - Fournir des services proactifs centrés sur la personne
  - Décrire les principes de l'évaluation des risques et de la réduction des risques
- **Gestion du risque comportemental à l'aide du désengagement**
  - Démontrer la capacité de réagir aux comportements à risque en utilisant des approches non verbales, verbales et physiques adaptées à la personne
  - Démontrer l'utilisation d'interventions physiques qui sont compatibles avec un ensemble de principes physiologiques et les risques associés
  - Décrire les signes d'avertissement associés à l'impact négatif des interventions physiques et identifiez les mesures correctives
- **Post-crise**
  - Utiliser un modèle d'action post-crise
  - Décrire l'importance de l'enregistrement et de la déclaration documentée d'un événement de crise.

### Date(s) & Lieu(x)

INTRA (sur site) - Nous consulter

### Durée

2 jours - 14 heures - 9h00 - 17h00

### Tarif(s)

3800 €

### Public

Educateurs, animateurs, psychologues, chefs de service, aides-soignants, infirmiers, agents de service

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 18 personnes

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Méthode interactive et participative. Cahier de l'apprenant à compléter par le stagiaire. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Travail corporel sur la base du volontariat (désengagement et maintien). Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants

### Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

### Intervenant.e

Formateur.trice du Crisis Prevention Institute (CPI)

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

# REDUIRE L'AGRESSIVITE VERBALE ET PHYSIQUE

## CERTIFICAT D'INSTRUCTEUR

### *Contexte*

*Les structures sanitaires, médico-sociales et sociales sont confrontées à une augmentation des situations de violence de la part des personnes accueillies – que cette violence soit consciente ou non. Ces situations concernent à la fois les personnes entre elles mais visent également les professionnels.*

*Les situations de violence vécues par les professionnels déstabilisent les cadres de référence, sont sources de comportements improductifs liés à la crainte et à l'anxiété ressenties [risques psychosociaux]. Elles sont également source de risque pour les usagers [maltraitance et insécurité] ou de mauvaise interprétation de la part des familles.*

### *Objectifs / Compétences visées*

- **Identifier un comportement appelé à devenir agressif et violent, prendre les mesures appropriées pour éviter, atténuer et/ou désamorcer les situations de crise.**
- **Evaluer le niveau de risque associé à un comportement de crise et prendre les décisions appropriées.**
- **Utiliser des interventions physiques appropriées et acceptables pour réduire ou gérer les comportements à risques.**
- **Mettre en place une approche managériale des crises en interne [organisation, apprentissage et soutien du personnel] à partir d'une analyse des situations vécues.**
- **Animer deux jours de formation [socle commun] auprès de l'ensemble des professionnels de l'établissement/service et devenir référent sur ces questions (formateurs occasionnels).**

### *Programme*

- **Les stratégies de désamorçage et de prévention**
- **La prise de décision**
- **La gestion du risque comportemental par le désengagement et/ou l'immobilisation**
- **Les approches d'après-crise**
- **Former les professionnels de l'établissement (à destination des formateurs occasionnels)**
  - Adapter le contenu du programme aux réalités du lieu de travail.
  - Se servir des outils existants pour animer la formation (cahier du participant et manuel du formateur).
  - Tester de manière objective les compétences des participants au regard des concepts et techniques du programme.
  - Enseigner aux professionnels les risques de l'utilisation de la contention
  - Intégrer les éléments clés d'un processus de formation continu et efficace
  - Examen de certification.

*Au terme du programme de formation et sous réserve de la réussite aux tests, le CPI délivre une certification aux stagiaires qui leur permet de dispenser à leur tour la formation au sein de l'établissement/service qui l'emploie.*
*Le renouvellement de la certification est conditionné par l'animation d'un minimum par an de 2 séances de formation et la participation à un programme de renouvellement de 2 jours.*

**Date(s) & Lieu(x)**

INTRA (sur site) - Nous consulter

**Durée**

5 jours - 35 heures - 9h00 - 17h00

**Tarif(s)**

1990 € / stagiaire

Renouvellement 2 jours : 600 € / stagiaire

**Public**

Educateurs, animateurs, psychologues, chefs de service, aides-soignants, infirmiers, agents de service

Groupe minimum de 6 personnes et maximum de 18 personnes

**Pré-requis**

Aucun

**Méthodes et moyens pédagogiques**

Méthode interactive et participative. Cahier de l'apprenant à compléter par le stagiaire. Alternance d'apports théoriques et pratiques. Travail corporel sur la base du volontariat (désengagement et maintien). Echanges avec et entre les participants.
Support remis aux participants

**Modalités et méthodes d'évaluation**

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.
En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.
En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.
Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

**Intervenant.e**

Formateur.trice du Crisis Prevention Institute (CPI)

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de nous contacter au préalable

# ORGANISATION
# GENERALE DES STAGES

Numéro de déclaration d'activité : 91 34 00139 34
N° SIRET : 776 060 451 00049

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'actions suivante : Actions de formation

## NOTRE OFFRE DE FORMATION

### DES FORMATIONS INTER-ETABLISSEMENTS

Dispensées dans les locaux de l'URIOPSS Occitanie, elles permettent l'échange de connaissances et de pratiques entre stagiaires venant d'établissements et services différents.

### DES FORMATIONS INTRA-ETABLISSEMENT

A votre demande, des actions de formations adaptées et construites sur la base des programmes de formations INTER. Au vu des besoins exprimés ou des inscriptions, l'URIOPSS Occitanie pourra proposer des sessions de formation délocalisées, en INTER ou en INTRA-associatif.

### CONDITIONS GENERALES DES PRESTATIONS DE FORMATION

Disponibles en ligne sur www.uriopss-occitanie.fr rubrique FORMATION, ainsi que le règlement intérieur de nos prestations de formation

### RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

www.uriopss-occitanie.fr Rubrique FORMATION Inscription en ligne ou formation@uriopss-occitanie.fr ou par téléphone au 04 67 52 51 29 dans la limite des places disponibles. Merci de nous consulter au besoin. Si la personne à inscrire est en situation de handicap, merci d'indiquer les éventuelles adaptations nécessaires en vue de la formation à formation@uriopss-occitanie.fr

### LIEUX

Sauf indication contraire ou intervention sur site, les formations sont dispensées :

**Sur Montpellier, au siège de l'URIOPSS Occitanie**
**420 Allée Henri II de Montmorency 34000 Montpellier**

**Sur Toulouse, au sein de la Résidence Anadyr**
**108 route d'Espagne 31100 Toulouse**

### CONFIDENTIALITE ET RESPECT DU RGPD

Notre organisme de formation s'engage à considérer comme confidentielles et entrant dans le champ du secret professionnel auquel elle est tenue, les informations de toutes natures relatives aux activités, à l'organisation et au personnel des acteurs associatifs en formation, que l'exécution de sa mission l'amènerait à connaître.
Conformément au RGPD, nos adhérents et toute personne formée, disposent d'un droit d'accès, de modification, d'opposition et de suppression des données les concernant en nous envoyant un mail à formation@uriopss-occitanie.fr

**Pour toutes les personnes en situation de handicap**, l'URIOPSS Occitanie a la possibilité d'adapter dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction des besoins. N'hésitez pas à nous en faire part par mail formation@uriopss-occitanie.fr
Votre référent handicap : Ludovic MARIOTTI