



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

