



**HUMANISUD**  
AUDIT · CONSEIL · FORMATION

# L'ART DU PRENDRE SOIN

ORGANISME DE  
**FOR  
MA  
TION**  
PROFESSIONNELLE  
CONTINUE

Géronte*Sud*

**Qualiopi**   
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
La certification qualité a été délivrée au  
titre de la catégorie d'action suivante :  
Action de formation

## Notre raison d'être

Nous encourageons les professionnels à affiner leur art du prendre soin, pour devenir les gardiens d'une éthique compassionnelle respectueuse, essentielle à la dignité et au bien-être des plus fragiles.

## Qui sommes-nous

« **Gérontosud Humanisud** » \* est un organisme de formation qui a opté, dès sa création, pour un nouveau modèle éthique d'entreprise fondé sur le professionnalisme de ses acteurs et la notion de développement durable.

Toute notre équipe du pôle sanitaire, social et médico-social apporte sa contribution, sur tout le territoire français dans les établissements hospitaliers, de soins et de prévention, de services d'accueil, d'hébergement, d'assistance et de réadaptation et les associations et entreprises d'aide à la personne.

*« Nous œuvrons pour un monde où les professionnels qui prennent soin au quotidien des plus fragiles soient honorés et soutenus, et où les attitudes compatissantes puissent devenir la norme. »*

David Pujolar

Fondateur & Directeur

## Notre équipe

« Gérontosud Humanisud » est l'expression d'une équipe fonctionnant en intelligence collective. Nos formateurs sont des professionnels de terrain triés sur le volet en fonction de leurs compétences, de leurs savoirs et de leurs pratiques. En effet, chaque membre de l'équipe, tout comme le directeur, exerce en parallèle sa profession auprès de ces publics. Nous avons développé ensemble une charte qualité du formateur qui réunit les fondements éthiques de notre collaboration et de notre service. Aucun conflit d'intérêt.

## Nos actions de formation

Elles s'inscrivent dans le domaine de la formation professionnelle continue. Notre action repose sur un cadre formel rigoureux et répond à un cahier des charges précis et validé par les deux parties. Nous intervenons dans votre structure et adaptons nos formations pour qu'elles correspondent au vécu de vos professionnels en tenant compte de leur réalité quotidienne.

## Notre démarche qualité

En fin de session, les stagiaires évaluent la formation au travers d'un questionnaire anonyme qui nous permet de vérifier :

- La tenue des objectifs de formation validés dans la convention
- L'accroissement des connaissances
- La capacité de mise en pratique des acquis sur le terrain
- Le regard critique développé sur soi et sa pratique
- La qualité de l'intervention et de l'intervenant.

Un bilan pédagogique de l'action est transmis au responsable de la formation professionnelle continue.

## Notre approche pédagogique

Nous privilégions l'interactivité et la réflexion. Les apports théoriques et pratiques viennent éclairer l'analyse des situations évoquées par les stagiaires ou le formateur. Jeux de rôle et exercices individuels ou en groupe sont régulièrement utilisés pour favoriser l'intégration des connaissances. Le formateur respecte en tout temps la confidentialité, la spécificité et les limites de chacun, avec respect et bienveillance. Nous animons nos actions de formation en inter, intra et en distanciel.

\*

- *Humanisud intervient auprès des professionnels exerçant dans les domaines : du handicap, de la psychiatrie, de la petite enfance, de l'aide et de l'accompagnement à domicile, ...*
- *Gérontosud intervient auprès des professionnels exerçant dans le domaine de la gérontologie.*

## Notre engagement durable

Chez « Gérontosud Humanisud », l'engagement durable a toujours été une priorité. Dans ce domaine, nos actions s'orientent selon les trois axes suivants :

### 1. Management en intelligence collective

En optant pour un fonctionnement éthique et humaniste, la direction de Gérontosud Humanisud souhaite :

- L'épanouissement de tous dans un cadre où chaque collaborateur puisse exprimer son plein potentiel  
Permettre l'émergence de projets et la concrétisation d'actions en lien avec la réalité du terrain
- Proposer une autonomie locale pour un maillage national

**« Nous avons la conviction qu'une entreprise qui se soucie sincèrement de ses salariés et de ses différents partenaires et qui respecte l'environnement peut se développer durablement. »**

*David Pujolar*

*Fondateur & Directeur*

### 2. Notre approche environnementale

Conscients des émissions de gaz à effet de serre engendrées par notre activité, nous avons choisi de réduire notre impact sur l'environnement.

Toute notre activité professionnelle est « compensée carbone ». Une évaluation de l'émission carbone générée par nos déplacements est indiquée sur nos conventions.

En interne, de nombreuses mesures ont été prises comme le tri sélectif, la diminution de nos impressions papier et une meilleure gestion de l'utilisation de nos matériels électriques.

Nous privilégions, également, des fournitures recyclées ou respectant les normes environnementales et les filières de recyclage pour notre matériel usagé.

### 3. La solidarité

Notre volonté est de soutenir des opérations humanitaires visant à améliorer la qualité de vie des plus fragiles, Depuis 2007 nous apportons notre soutien envers les peuples de l'Himalaya en contribuant à la prise en charge d'adultes âgés tibétains et nous accompagnons AASDEPAC au Congo pour former leurs professionnels.

## Notre engagement qualité

Depuis le 08 juillet 2020, notre organisme est certifié QUALIOPi et répond aux exigences du Référentiel National Qualité. **Gérontosud Humanisud est certifié Qualiopi jusqu'au 17 juillet 2027.**

## 20 ans d'expérience. Plus de 10.000 professionnels formés

Notre taux de satisfaction global est de 95,71% en 2023 :

- Plus de 400 professionnels formés
- 97% des professionnels sont satisfaits de l'organisation de nos actions de formation
- 96% des participants jugent important l'apport des connaissances, en savoir-être et savoir-faire.
- 94% des professionnels jugent intéressant le contenu de la formation
- 94% des professionnels pensent réinvestir leurs acquis
- 96% des professionnels estiment que la relation avec le formateur est satisfaisante
- Aucune doléance - de 2004 à juin 2024
- Taux de réussite - PRAP2S : 100% - de janvier 2016 à juin 2024 -

**Si professionnel(s) en situation de handicap : Nous contacter.**

## Notre approche économique

Notre volonté est de rendre accessible la formation à tous les établissements et notamment aux petites structures rurales.

Pour cela nous proposons de mutualiser nos actions de formation avec plusieurs établissements proches géographiquement. Et dans le cadre de ce regroupement le coût de l'action est ramené au nombre de participants par établissement.

## Formations adaptables aux exigences de la HAS

Chez Gérontosud Humanisud, nous comprenons l'importance de répondre aux normes et critères rigoureux de la Haute Autorité de Santé (HAS).

C'est pourquoi **nos formations sont conçues pour être flexibles et adaptables.**

*« Elles peuvent être retravaillées, peaufinées et restructurées afin de répondre spécifiquement aux critères exigés par la HAS, assurant ainsi une mise en conformité optimale pour votre Établissement et Service Social ou Médico-Social (ESSMS). »*

*David Pujolar  
Fondateur & Directeur*

### Pourquoi choisir nos actions formatives ?

- **Conformité HAS** : Nos programmes sont régulièrement mis à jour pour intégrer les dernières recommandations et exigences de la HAS, garantissant ainsi une préparation adéquate pour les évaluations de la HAS.
- **Personnalisation** : Nous offrons la possibilité de personnaliser les modules de formation selon les besoins spécifiques de votre ESSMS, en tenant compte des particularités de votre établissement et des populations que vous servez.
- **Expertise** : Notre équipe de formateurs possède une solide expérience et expertise dans le domaine des soins gériatriques et médico-sociaux, assurant une formation de haute qualité et conforme aux standards les plus élevés.
- **Mise en œuvre facilitée** : En plus de la formation, nous offrons des conseils et un accompagnement pour la mise en œuvre des pratiques recommandées par la HAS au sein de votre ESSMS.

### Notre engagement :

Nous nous engageons à vous fournir des formations qui non seulement enrichissent les compétences de vos équipes mais aussi facilitent votre démarche qualité et votre conformité aux exigences de la HAS.

En choisissant Gérontosud Humanisud, vous optez pour des formations robustes, évolutives et en phase avec les standards de qualité les plus stricts.

Pour plus d'informations ou pour discuter de vos besoins spécifiques, n'hésitez pas à nous contacter.

**Sommaire** Fichier PDF : Cliquez sur la page que vous souhaitez !

Audit & conseil .....	P8
Soutien à vos équipes.....	P9
<b>Formation</b>	
Nos parcours formatifs	
• Prendre soin de soi pour prendre soin des plus fragiles : <i>Ethi'Care</i> .....	P13
• Philosophie Snoezelen : <i>Snoez'Care</i> .....	P14
• Certificat d'animation en gérontologie : <i>Anima'Care</i> .....	P15
Accompagnement et prise en soin	
• Dans la peau d'un adulte âgé : <i>Simul'acteur</i> de vieillesse.....	P17
• L'adulte âgé : <i>Connaitre pour mieux agir</i> .....	P18
• La communication bienveillante.....	P19
• La communication non verbale.....	P20
• La relation soignant/soigné : Développer le relationnel dans un contexte de soin .....	P21
• Communiquer avec un adulte âgé ayant un syndrome démentiel.....	P22
• Prendre soin des résidents désorientés : <i>Développer savoir-faire et savoir-être</i> .....	P23
• Gérontopsychiatrie : <i>Les troubles du comportement et les troubles psychiques</i> .....	P24
• Maladie d'Alzheimer et troubles du comportement : <i>Intervention aidante et adaptée</i> .....	P25
• L'accompagnement relationnel de personnes souffrants d'une maladie d'Alzheimer ou apparentée....	P26
• La prise en soin des résidents présentant des troubles neurodégénératifs en unité de vie protégée....	P27
• Gestion des troubles psychiatriques.....	P28
• Relation avec les familles : Apaiser les relations soignant - famille.....	P30
• L'accompagnement des familles : <i>Communiquer avec une famille endeuillée</i> .....	P31
• Accompagner une famille dans le deuil blanc.....	P32
• L'adulte vieillissant en situation de handicap : <i>Qui est-il ? Comment le prendre en charge ?</i> .....	P33
• Cultiver la bientraitance : <i>Accompagner les équipes dans une démarche qualité au travers leurs pratiques quotidiennes</i> .....	P34
• Cultiver la bientraitance - <i>Formation pour les cadres</i> .....	P35
• L'accueil du résident en E.H.P.A.D.....	P36
• Sexualité et handicap mental.....	P37
• Affectivité, sexualité et vieillissement : <i>Interdire ou accompagner ?</i> .....	P38
• Prise en soin de l'adulte âgé dément.....	P39
• Le prendre soin : Vers un soin humaniste.....	P40
• L'agressivité : <i>Pourquoi ? Comment agir ?</i> .....	P41
• Opposition et agressivité de l'adulte âgé : <i>Pourquoi ? Comment agir ?</i> .....	P42
• Le professionnel face au refus de soin.....	P43
• Posture professionnelle et contention en gériatrie.....	P44
• Le professionnel face à la violence ou aux situations de crises des personnes en situation de handicap.....	P45
• Prévention des chutes.....	P46
• Comprendre et accompagner la prise en charge de la douleur.....	P47
• Initiation à l'hypnose.....	P48
• Hypnose et douleur.....	P49
• Deuil et accompagnement de fin de vie.....	P50
• Soins palliatifs et accompagnement de fin de vie.....	P51
• La dépression du diagnostic à l'accompagnement des personnes dépressives.....	P52
• Le risque suicidaire .....	P53
• Troubles de la déglutition.....	P54
• L'alimentation et l'hydratation au cours du vieillissement.....	P55
• La dénutrition : <i>Diagnostic et prise en soin</i> .....	P56
Prise en soin humaniste et non médicamenteuse	
• Le toucher relationnel au bout de la vie : <i>Soins de confort et de bien-être</i> .....	P58
• Le Toucher « Bien - être » au cœur des soins.....	P59
• L'animation : <i>Donner du sens à la vie quotidienne</i> .....	P60
• Animer un atelier de gymnastique douce et d'équilibre.....	P61
• Contention et Gestion des troubles du comportement par des thérapies non médicamenteuses : Montessori.....	P62
• Le temps du repas : <i>Un moment privilégié</i> .....	P64
• La toilette : <i>Comment passer d'une technique à un soin relationnel ?</i> .....	P65
• Initiation à l'aromathérapie pratique : <i>Pour stimuler les sens et améliorer le bien-être</i> .....	P66
• L'approche Montessori adaptée aux adultes âgés présentant des troubles cognitifs.....	P67

• L'approche Snoezelen.....	P68
• Le Toucher « Bien - Être » pour les personnes en situation de Handicap.....	P69
• Prendre soin grâce à la Réflexologie Plantaire.....	P70
• Ateliers intergénérationnels en institution.....	P71
• Initiation au conte.....	P72
• Animer des ateliers philosophiques.....	P73
Optimiser l'organisation et le management	
• Intelligence relationnelle et communication coopérative.....	P75
• Communication inter équipes - transmissions ciblées.....	P76
• Développer l'intelligence collective au sein de votre établissement.....	P77
• Travailler la nuit et faire partie d'une équipe interdisciplinaire.....	P78
• Travailler en équipe et cohésion d'équipe.....	P79
• Éthique et secret professionnel.....	P80
• Gestion des tensions et des désaccords.....	P81
• Manager son équipe.....	P82
• Pratique de la médiation : <i>Une autre manière de gérer les conflits</i> .....	P83
• Projet de vie individualisé.....	P84
Rôle et fonction	
• Rôle et fonction de l'agent de service hospitalier.....	P86
• Rôle et fonction de l'Aide-Soignant en Psychiatrie.....	P87
• Rôle et fonction de l'IDE coordinateur en EHPAD.....	P88
• Rôle et fonction de l'aide-Soignant.....	P89
• Rôle et fonction de la maitresse de maison : <i>Être gouvernante en Ehpad</i> .....	P90
• Rôle et fonction de l'IDE coordinateur en SSIAD.....	P91
• Rôle et fonction de l'aide à domicile.....	P92
De la prévention des risques professionnels au bien-être au travail	
<i>Risques physiques</i>	
• Acteur PRAP 2S & ALM .....	P94
• Maintien et actualisation des compétences des acteurs PRAP 2S.....	P95
• Les gestes et postures.....	P96
<i>Risques psychosociaux et bien-être au travail</i>	
• Prévenir et réagir face au harcèlement moral et sexuel.....	P97
• Prévenir et réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.....	P98
• Prévenir les risques psychosociaux.....	P99
• Stress et épuisement professionnel : <i>De la prévention à la gestion du stress</i> .....	P100
• Prévenir l'épuisement professionnel.....	P101
<i>Prendre soin de soi et de ses équipes</i>	
• Gestion du stress - Avantage de la résilience : <i>la cohérence cardiaque</i> .....	P103
• La résilience : <i>De la crise à la reconstruction</i> .....	P104
• La Gestion des émotions au sein de son cadre professionnel par des médiateurs corporels.....	P105
• Le Bien-être au travail pour améliorer son potentiel.....	P106
Actions de formation pour les professionnels exerçant dans un service d'aide à la personne	
• Posture et distance professionnelles : <i>Ajuster ses attitudes professionnelles au regard des attentes de notre métier et savoir transmettre des informations de manière adaptée</i> .....	P108
• Relations avec l'entourage créer le mieux-être auprès de tous les acteurs de la triade.....	P109
Actions de formation pour les professionnels de la petite enfance	
• Gestes et Postures : Petite Enfance.....	P111
• Massage-Détente du bébé et du jeune enfant.....	P112
• Animation en comptines, chansons et jeux de doigt.....	P113
• L'approche Snoezelen auprès de la petite enfance.....	P114
Nouveauté(s)	
• Gestion du stress et mieux être au travail par le rire, la relaxation et l'art du Clown.....	P116
• La nutrition chez l'adulte âgé.....	P117
Grille tarifaire .....	P119

# Audit & Conseil

## Notre volonté est de proposer l'éthique du Care comme vision

Se préoccuper de la santé de vos professionnels et de la vôtre est une priorité tant les enjeux et les coûts du stress, de la démotivation, de l'absentéisme et du présentéisme sont importants.

Au-delà de certaines obligations légales, les établissements désirant intégrer l'éthique du Care comme culture peuvent promouvoir et soutenir les pratiques respectant l'intégrité, la dignité et l'autonomie de chaque acteur (direction, personnel, personnes aidées, familles, fournisseurs, etc.).

*Visez un réel épanouissement professionnel pour chacun.*

## Pour améliorer la qualité de vie au travail

### *La diminution du stress et des risques de burn-out*

Plus de 50% des employés sont « souvent stressés » et plus de 15% sont « toujours stressés ».

Nous savons que les professionnels qui sont les moins assujettis au stress sont ceux qui travaillent dans les établissements où la question du stress est régulièrement abordée, et qui propose une politique de gestion du stress et des émotions.

Plus un stress est récurrent, plus la personne court le risque d'aller vers un épuisement susceptible de conduire au burn-out.

*Améliorez votre gestion du stress ainsi que celle de tous vos collaborateurs.*

## La performance au travail

Imaginez qu'actuellement, dans votre structure, plus d'un employé sur trois se sent démotivé et travaille bien en dessous de ses performances habituelles.

*Créez une atmosphère favorisant la reconnaissance, et donnez les moyens et les ressources à vos collaborateurs de se sentir performants et de retrouver leur bien-être professionnel.*

## L'éthique managériale

Depuis quelques années, les décideurs se soucient de plus en plus du bien-être et de la santé de leurs professionnels.

Nous constatons un réel engouement pour des outils de diagnostic et de développement dans les domaines du développement personnel, de l'orientation professionnelle, ou encore simplement de la santé générale.

La prévention est primordiale pour que les sujets ayant trait à la santé et au bien-être soient sereinement abordés au sein des équipes afin de se prémunir des baisses de performance, de l'absentéisme, des burn-out, etc.

*Identifiez les difficultés rencontrées par vos professionnels en termes de santé, de sécurité et de bien-être, et d'y remédier.*

## La sécurité au travail

La protection des travailleurs distingue deux domaines de prévention. Celui de la « sécurité au travail » (accidents du travail et maladies professionnelles) et celui de la « protection de la santé au travail » (problèmes de santé causés en partie par le travail et perturbations au travail). La raison de cette division réside dans le fait que ces secteurs sont réglés par des lois différentes.

*Promouvez efficacement la sécurité à chaque poste de travail, de manière réfléchie et ciblée selon un système de sécurité bien conçu.*

## La diminution de l'absentéisme et du présentéisme

L'absentéisme est, principalement, la conséquence d'un dysfonctionnement : risques psycho-sociaux, difficultés physiques ou psychiques, etc.

Le présentéisme, quant à lui, concerne les cas où le collaborateur est présent physiquement, mais ne peut fournir les prestations demandées de manière correcte.

Si certains dysfonctionnements ne sont pas du ressort de l'employeur, il en subit aussi les conséquences. Il a donc tout intérêt à prendre les choses en main.

*Mobilisez les ressources personnelles et professionnelles de vos collaborateurs afin de réduire l'absentéisme et le présentéisme.*

# Soutien à vos équipes

**Pour transmettre de l'énergie et de l'enthousiasme.**

**Pour encourager et remercier vos équipes pour tout ce qu'elles accomplissent au quotidien.**

**Pour apporter des conseils concrets, simples et efficaces, applicables immédiatement.**

**Pour trouver ensemble des solutions opérationnelles qui facilitent la cohésion d'équipe.**

## **Nous animons des séances :**

### **D'analyse des pratiques professionnelles**

La notion d'analyse des pratiques professionnelles désigne une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession.

### **De groupe de parole**

Un groupe de parole est une pratique de psychothérapie qui rassemble des membres de votre personnel autour d'un thème prédéfini afin de permettre l'expression de conflits, de souffrances et éventuellement de réflexions sur les moyens de les résoudre.

### **De supervision et régulation d'équipes**

La supervision d'équipe peut prendre la forme d'une régulation autour d'une thématique particulière comme : la gestion des conflits, la cohésion d'équipe, etc.

### **L'atelier dynamique de pratiques professionnelles**

L'atelier dynamique de pratiques professionnelles est conçu autour de l'exécution d'études de cas spécifiques dans l'objectif d'un projet de développement (tirés de situations réelles). Les participants seront confrontés en permanence à des changements provenant des particularités exposées et/ou rejouées, changements auxquels ils devront faire face afin d'atteindre l'ensemble des objectifs définis. *L'objectif de cet atelier dynamique de pratiques professionnelles est de permettre à chacun d'exercer et d'affiner ses compétences de soignant et d'accompagnant tout en développant des compétences liées au travail en intelligence collective (pluridisciplinarité).*

### **Pour maintenir ou retrouver une bonne ambiance de travail**

Notre rôle est de vous soutenir dans la résolution du conflit avant que celui-ci ne prenne trop d'ampleur et impacte douloureusement vos salariés et de vous aider à conserver une ambiance de travail propice à la concentration, à la créativité, à l'échange et à l'épanouissement au travail.

# Formation

*"Former les professionnels afin qu'ils puissent accroître leurs compétences, dynamiser leur quotidien, se développer professionnellement et favoriser l'esprit d'équipe."*

Nous proposons des contenus de formation innovants et personnalisés qui répondront précisément à vos besoins et à vos attentes. En inter, intra et en distanciel.

Nos programmes sont "génériques" et ils seront retravaillés avec vous selon vos besoins et vos attentes.

# Nos parcours formatifs

# Prendre soin de soi pour prendre soin des autres : **ETHI'CARE**

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : Avoir besoin d'outils pour mieux gérer son stress et son énergie au travail.

Durée de la formation : à définir ensemble. Dans vos locaux.

## INTRODUCTION

Les soignants et les professionnels proches des plus fragiles courent un risque d'anxiété, de dépression, d'épuisement et de trouble de stress post-traumatique importants.

Pour répondre à la nécessité de prendre soin de votre équipe, nous vous proposons de former l'ensemble de votre personnel à l'utilisation d'outils éprouvés, rapides et faciles à utiliser.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Pour le professionnel :

- S'engager à une pratique quotidienne pour une bonne santé physique et émotionnelle et une plus grande résistance au stress
- Maîtriser des outils cohérents de gestion de stress, et combattre la fatigue
- Savoir retrouver son calme rapidement
- Gagner en sérénité au travail
- Développer sa concentration
- Réguler son stress, ses émotions
- S'engager à prendre soin de soi pour améliorer sa santé et son bien-être
- S'engager dans une démarche de « bonne ambiance »
- Améliorer sa capacité d'adaptation face à de nouvelles situations

Pour l'établissement ou le service :

- Développer une politique de santé et de bien-être des professionnels innovante
- Diminuer les risques de burn-out, d'absentéisme et de présentéisme
- Favoriser les pratiques respectant l'intégrité, la dignité et l'autonomie
- Proposer une charte d'engagement pour tous de « bonne ambiance au travail »

## CONTENU

*Ce contenu peut varier selon votre demande.*

Comprendre les mécanismes du stress

- Les sources internes du stress : les connaître, les reconnaître, vivre avec
- La distinction entre les enjeux émotionnels et opérationnels
- Le développement d'une attitude intérieure compassionnelle envers soi et envers les autres

Prendre soin de soi - Connaître et utiliser les techniques de gestion du stress (*suggestion de thèmes aux choix*) :

- La cohérence cardiaque
- L'approche snoezelen - Utiliser le matériel par le personnel, pour le personnel.
- Massage et automassage
- Les médiateurs corporels
- La méditation,
- Techniques de relaxation
- S'engager à prendre soin de soi

Prendre soin des autres - Travailler dans une bonne ambiance

- La communication bienveillante
- S'engager dans une démarche d'engagement de « bonne ambiance au travail »

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Nous privilégions une approche pédagogique :

- Contextuelle : notre démarche pédagogique utilise les données du terrain.
- Interactive : nous stimulons la réflexion individuelle et de groupes à travers les échanges.
- Pratique : nous proposons des exercices pratiques et des jeux de rôles.
- Le contenu pédagogique loin d'être figé à l'avance, est en permanente interaction avec les données du terrain émanant du vécu professionnel des participants.

## Philosophie Snoezelen : *Snoez'Care*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution.

Prérequis : aucun.

Durée de la formation : à définir ensemble. Dans vos locaux.

Parcours formatif qualifiant

« Chaque nuit, une résidente déambulait dans les couloirs. Elle rentrait dans des chambres et inquiétait les autres pensionnaires. Elle appelait sans cesse les soignants. Elle était toujours en mouvement et recherchait la présence de quelqu'un pour être dans la relation. Une nuit, je l'ai accompagnée dans sa marche, lui tenant la main, tout en discutant avec elle. Lui ayant permis de combler ce vide en ressentant son corps au travers du mouvement tout en étant accompagnée et en existant au travers de ma présence et de mon regard, je lui ai permis de retrouver ce sentiment de sécurité qui lui manquait. Au bout d'une quinzaine de minutes, elle s'est assise me tenant la main pour s'endormir pour une nuit complète. » Noémie, aide-soignante en EHPAD formée à Snoezelen.

« Un patient recouvrait régulièrement, le soir, les murs de sa chambre de ses excréments. Nous avons trouvé en équipe et avec sa famille une odeur qu'il aime et le rassure afin qu'il l'ait tous les soirs en s'endormant. Nous lui avons, également, aménagé son lit en un lit en forme de « cabane », contenant et sécurisante. Depuis, ce comportement a disparu car nous avons réussi à lui apporter cette contenance et sécurisation physique, sensorielle, psychique et émotionnelle qu'il recherchait. » Youssef, cadre de santé en FAM formé à Snoezelen.

La philosophie snoezelen propose de s'intéresser aux adultes, aux enfants et à leurs spécificités :

- Comment elles fonctionnent,
- Comment elles vivent leur corps et leur sensorialité,
- Comment elles perçoivent et comprennent le monde,
- Quels sont leurs besoins et leurs difficultés, ...

Pour nous permettre d'être dans une relation authentique et apporter au quotidien un accompagnement optimal, une approche non médicamenteuse et une prise en soin adaptés, cohérents et humanistes envers les personnes aidées, favorisant bien-être et épanouissement.

Nous avons développé un parcours formatif qualifiant et labélisant qui propose aux institutions de s'engager dans une démarche globale Snoezelen : Snoez'Care

Ce parcours formatif Snoezelen repose sur une évaluation qui met en évidence les axes de développement qui sont les fils conducteurs des actions de formation comme :

- S'engager dans une démarche d'accompagnement humaniste et adaptée, non médicamenteuse,
- Favoriser le développement et/ou l'épanouissement psychomoteur et lutter contre les états d'angoisse, la dépression, l'isolement, le repli sur soi, le risque suicidaire, etc.
- Cultiver l'éthique du Care, au-delà de la bienveillance,
- Accompagner les personnes en fin de vie.

Les moyens de réaliser les objectifs sont identifiés et soutenus par des actions concrètes de formation.

*Les membre du personnel participant à l'action de formation sont qualifiés Snoez'Care.*

De la supervision périodique peut être proposée pour développer la culture Snoezelen et pour accompagner les professionnels dans leurs actions, leur réflexion et leur pratique, afin d'assurer la cohérence, la pertinence et la pérennité de la démarche.

\* Cette formation qualifiante est une formation à visée professionnelle suivie dans le cadre de la formation professionnelle continue. Les formations qualifiantes ne permettent pas l'obtention d'une certification. Elles visent une utilisation immédiate dans la sphère professionnelle à travers le développement de compétences ou de qualifications nécessaires à la bonne conduite du poste de l'intéressé. Ces formations ont principalement pour objectif d'être immédiatement opérationnelles.

# Certificat d'animation en gérontologie : *Anima'Care* \*

## *Parcours formatif (en équipe ou individualisé) sur site - Qualifiant*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée : 3 journées, soit 21h de formation ou 2 journées, soit 14 de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Changer ses croyances sur le vieillissement
- Savoir travailler dans une équipe interdisciplinaire
- Élaborer un projet d'animation individualisé
- Apprendre à animer (et évaluer) des ateliers adaptés en cohérence avec les projets individualisés d'animation
- Développer sa qualité relationnelle pour : donner la parole, écouter, être présent
- Prendre soin de soi pour prendre soin des autres
- Prendre sa dimension d'animateur en gérontologie et exprimer sa créativité

### CONTENU

#### Introduction

- Les différentes représentations de l'animation en gérontologie
- Vieillir. Quelle image véhicule notre société ?
- Changer nos croyances : vieillir est aussi une grâce
- L'animation : accompagner au quotidien l'adulte vieillissant dans cette ultime aventure

#### Connaître l'adulte âgé

- L'adulte vieillissant : gains et pertes
- Les besoins fondamentaux selon E. Berne
- L'adulte âgé désorienté et l'animation au quotidien

#### L'animation en gérontologie

- Sa philosophie
- Réflexion sur la raison d'être du pôle animation
- L'importance de la qualité relationnelle : donner la parole, écouter, être présent
- Les dernières découvertes en neurosciences

#### Mise en place du projet d'animation

- Intérêt du travail d'équipe pour une animation cohérente et adaptée
- Le projet d'animation individualisé
- Les projets visés : (revalorisation et estime de soi, préserver les acquis et le lien social, ...)

#### Projet programmatique - Mise en place d'ateliers :

- Animer des ateliers mémoire
- Animer un atelier musical et les bienfaits sur les dysfonctions cérébrales
- Animer des ateliers de stimulation corporelle et de relaxation
- Animer un atelier manuel : animation relationnelle peinture
- Animer un atelier de réminiscence
- Les animations flash
- Échanges et partages sur nos pratiques

#### Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

- Gestion du stress avec la cohérence cardiaque  
*Chaque journée sont ponctuées par 2 séances de sophrologie.*

Qualification Anima' Care : *Entretiens avec le formateur en continu*

- Possibilité d'accompagnement et temps de supervision *pour une réussite dans leurs missions*
- Action de formation qui s'adapte aux professionnels formés dans leur établissement.

Outils pédagogiques : Simul'acteur de vieillesse / Capteur et logiciel de cohérence cardiaque

\* Cette formation qualifiante est une formation à visée professionnelle suivie dans le cadre de la formation professionnelle continue. Les formations qualifiantes ne permettent pas l'obtention d'une certification. Elles visent une utilisation immédiate dans la sphère professionnelle à travers le développement de compétences ou de qualifications nécessaires à la bonne conduite du poste de l'intéressé. Ces formations ont principalement pour objectif d'être immédiatement opérationnelles.

# Accompagnement et prise en soin

## Dans la peau d'un adulte âgé : avec le *Simul'acteur de vieillesse*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : Journée de 7h pour le formateur.

6 à 7 sessions par jour de 3 professionnels. Durée 55 minutes par session.

Soit un maximum de 21 professionnels formés.

Cette formation / action très spécifique a pour objet la prise de conscience de ce que vivent les adultes âgés qu'accompagnent les professionnels en institution, à domicile ou en services gériatriques. Dans vos locaux.

Outil pédagogique : combinaison simulant le vieillissement

Notre combinaison permet aux professionnels de vivre l'expérience sensorielle des principales déficiences liées au vieillissement, telles que :

- Le rétrécissement du champ visuel
- Les maladies oculaires (cataracte, glaucome, ...)
- La perte d'audition à haute fréquence
- Les raideurs articulaires
- La perte de force et la diminution de l'agilité
- La réduction de la coordination des mouvements
- La démarche hésitante
- Le tremblement (avec le simulateur tremblement des mains)
- L'hémiplégie (avec le set simulant une paralysie unilatérale)

Cette combinaison permet d'adapter un ensemble d'actions et de prestations au contexte de vie de l'adulte âgé, à domicile ou en institution.

Objectifs de la formation :

- Comprendre le quotidien de l'adulte âgé et les difficultés liées au grand âge
- Acquérir ou compléter ses connaissances de base sur le phénomène du vieillissement
- Améliorer la prise en soin
- Revoir et approfondir les notions d'écoute et d'empathie, plus que jamais nécessaires à l'accompagnement de l'adulte âgé.

Programme de la session :

Ouverture de la session

- Tour de table de présentation des participants
- Réflexion commune sur les pratiques en matière d'accompagnement et de bien-être

Présentation du simulateur

- Les différents éléments de la combinaison
- Préconisations d'utilisation et mode d'emploi

Mises en situation

- Déplacements, contention, déplacement en fauteuil roulant, instants repas, etc...

Partage des différents vécus des professionnels formés

- Engagements des participants pour améliorer leur prise en soin au quotidien de l'adulte âgé.

Les plus de cette action de formation :

- Si vous désirez former tout votre personnel, possibilité d'intervenir sur plusieurs journées
- Possibilité d'intervenir la nuit pour votre personnel de nuit
- Pas besoin de remplacer le personnel présent

## L'adulte âgé : *Connaître pour mieux agir*

> Cette formation s'adresse : aux nouveaux professionnels en relation avec l'adulte âgé en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les processus en jeu dans le vieillissement
- Reconnaître les perturbations, les souffrances
- Développer la relation d'aide
- Savoir identifier les problèmes, expliciter les besoins

### CONTENU

L'adulte âgé :

- Qui est-il ?
- Notion d'espérance de vie

Processus du vieillissement :

- Impact sur la sphère physique, sociale et psychique
- Notion de bien-vieillir

Besoins fondamentaux selon E Berne

- Structure
- Reconnaissance
- Stimulation

Relation d'aide

- Écoute
- Empathie & Compassion
- Respect : acceptation, consentement, considération

## La communication bienveillante :

### ***Adopter une communication non violente avec les autres et soi-même***

**Cette formation s'adresse : aux professionnels désireux de développer et d'instaurer une communication bienveillante dans le respect mutuel de chacun en institution ou à domicile.**

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de formation, soit 14h de formation. **Dans vos locaux.**

Apports théoriques et pratico-pratiques - Échanges et réflexion en groupe

Exercices pratiques et concrets amenés par le formateur pour consolider les acquis - Travail en sous-groupes autour de situations concrètes amenées par les participants

#### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Intégrer une communication bienveillante dans ses échanges
- Identifier les obstacles à la communication
- Apprendre à reconnaître ses besoins et ses émotions et à les exprimer
- Développer et approfondir ses capacités d'écoute
- S'exprimer de manière adaptée pour optimiser ses chances d'être entendu
- Transformer des situations conflictuelles en dialogues constructifs

#### CONTENU

Les principes de la communication non violente :

- Définition de la communication non violente
- Les besoins fondamentaux
- L'empathie avec soi-même et avec les autres
- Prendre conscience de l'impact de son langage sur l'autre, comprendre les intérêts à utiliser une communication bienveillante

Les différentes composantes de la communication non violente :

- L'observation : différencier observation / évaluation / interprétation / jugements, les obstacles à la communication (subjectif / objectif)
- Les sentiments : comment formuler un sentiment, quels sont les émotions et les sentiments qui existent, savoir distinguer sentiments / pensées / interprétations / jugements
- Le besoin : quels sont les besoins qui existent, savoir clarifier ses besoins et les formuler, comprendre ce qui sous-tend l'émergence d'un conflit
- La demande : savoir exprimer une demande concrète, réaliste, positive et réalisable, formuler une demande de connexion, une demande d'action, différencier demande et exigence, savoir s'exprimer sans s'effacer ni agresser

Les bénéfices de la communication non violente

- Identifier les bénéfices à adopter une communication non violente pour le professionnel, les usagers, les aidants, ...

Mise en application de la communication non violente dans votre pratique professionnelle

- Travail en sous-groupes sur des situations vécues par les participants en s'appuyant sur les éléments théoriques étudiés au préalable.

## La communication non verbale

> Cette formation s'adresse : aux professionnels désireux de développer et d'instaurer une communication bienveillante dans le respect mutuel de chacun en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de formation, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

Apports théoriques – Apports d'outils pratiques – Visualisation de films servant de support à l'analyse des pratiques professionnelles et à la compréhension des éléments théoriques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'importance de la communication non verbale dans la relation de d'aide
- S'appropriier les principes de la communication non verbale
- Identifier les composantes de la communication non verbale
- Observer, analyser le langage non verbal et comprendre les besoins du patient exprimés à travers sa communication non verbale
- Analyser son comportement non verbal et ajuster ses pratiques professionnelles
- Mettre en œuvre les différents outils de communication non verbale pour favoriser la communication
- Utiliser les supports d'aide à la communication non verbale de façon adaptée

Contenu

La communication non verbale

- Comprendre la place et le poids des éléments verbaux et non verbaux dans la communication
- Les fondamentaux de la communication non verbale : les différentes composantes de la communication non verbale (regard, posture, intonation, gestes, mimiques, silence, la proxémie, apparence, attitudes, ...)
- Les déficits cognitifs et sensoriels engendrant des difficultés de communication verbale

La communication non verbale – du côté du patient

- Repenser les troubles du comportement : les analyser et les comprendre comme une forme de communication et d'expression d'un besoin, d'une souffrance, d'une angoisse, ...
- Analyser les signaux non verbaux du patient pour identifier son état émotionnel et adapter ses attitudes professionnelles
- Repérer et évaluer la douleur physique et psychologique

La communication non verbale, du côté du soignant

- En tant que professionnel, repérer ses propres attitudes non verbales
- Identifier les différentes composantes du langage corporels, comprendre celles à éviter et celles à privilégier pour faciliter la relation de soin
- Adapter sa posture professionnelle en prenant en compte le non verbal (synchronisation et mimétisme comportemental, positionnement, ...)
- Identifier les capacités sensorielles préservées pour adapter sa communication
- Utiliser de manière adaptée les outils de communication non verbaux (pictogramme, aide externe, support papier, audio, ...)

# La relation soignant/soigné : *Développer le relationnel dans un contexte de soin pour plus d'humanité*

› Cette formation s'adresse : au personnel soignant en institution ou à domicile

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Améliorer ses connaissances sur les concepts liés à la relation soignant/soigné
- Optimiser ses relations avec les adultes âgés tout en professionnalisant la relation
- Réussir à gérer les situations difficiles, problématiques et conflictuelles
- Développer ses capacités à communiquer
- Développer une relation authentique avec soi et l'adulte âgé grâce à l'intelligence émotionnelle
- Comprendre les mécanismes psycho émotionnels et exprimer des sentiments utiles à la relation
- Identifier les facteurs favorisant ou limitant les relations humaines
- Intégrer la relation d'aide dans le champ de la relation soignant/soigné

## CONTENU

### La relation soignant/soigné

- Définitions, cadre juridique, objectifs, techniques, modalités d'application et limites
- Les différents types et modes de relation entre soignant/soigné
- La prise en compte individuelle et globale de la personne : dimension physique, émotionnelle, intellectuelle, existentielle et sociale)
- Les attitudes facilitantes du soignant : respect, acceptation et considération positive, écoute active et empathie, congruence et authenticité

### La communication

- Les processus cognitifs dans le traitement de l'information
- La communication verbale et non verbale ; la proxémie
- Le système V.A.K.O.G
- Les techniques de communication (questionnement, reformulation),
- Le rôle de l'observation

### Le rôle des émotions dans la relation soignant/soigné

- L'intelligence émotionnelle : identification, compréhension, acceptation de ses propres émotions et de celles de l'adulte âgé
- Les sentiments de base et leurs réponses spécifiques
- Le circuit du sentiment positif
- La gestion des émotions négatives
- L'impact des facteurs de la personnalité

### La relation humaine

- L'implication dans la relation : la juste distance, une réalité à appréhender
- L'affirmation de soi et les techniques d'Assertivité
- Le repérage des points de rupture dans la relation avec l'adulte âgé
- Les apports de « la validation » de Naomi Feil
- La relation d'aide : les différentes attitudes du soignant et leurs conséquences

# Communication avec un adulte âgé ayant un syndrome démentiel : *Faciliter la relation et les interventions*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir identifier les compétences/incompétences liées au syndrome démentiel
- Nommer les pathologies, les plus courantes, évoluant avec un syndrome démentiel
- Comprendre les processus psychologiques associés à ces pathologies
- Identifier les besoins sous-tendus par les comportements
- Développer des modes d'interventions adaptées
- Améliorer la communication (relation et partage)
- Progresser dans ses pratiques professionnelles

## CONTENU

Précisions des notions de base

- Syndrome démentiel : définition, symptômes, conséquences sur la vie quotidienne
- Pathologies, les plus courantes, évoluant avec un syndrome démentiel : évolution, compétences/incompétences spécifiques, différenciation (Maladie d'Alzheimer, Démence à corps de Lewy. Démence fronto-temporale, Démence vasculaire...)
- Communication : notion de relation et de partage d'information

Processus psychiques

- Processus du vieillissement
- Évolution des besoins fondamentaux selon E. Berne
- Anxiété et dépression, Hallucination et délire
- Mises en situation : intervenir auprès d'une personne n'ayant pas les mêmes objectifs/envies/intérêts que le soignant, recherche d'interventions adaptées

Le partage d'information, l'échange

- La relation Adulte-Adulte
- Notion de compromis
- Les mots, les phrases adaptées
- Mises en situation : intervenir sans l'usage du pourquoi

La relation

- Éthique du Care
- Notion d'écoute et de présence
- Mises en situation : pratiquer les apports théorico-pratiques

# Prendre soin des résidents désorientés : *Développer savoir-faire et savoir-être auprès du résident désorienté*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les pratiques en lien avec le prendre soin
- Repérer les signes de désorientation et nommer les origines potentielles
- Agir avec le comportement d'un résident désorienté
- Intervenir de manière adaptée auprès d'un résident désorienté

## CONTENU

Les pratiques en lien avec le prendre soin

- Définition
- Les modalités

Le syndrome de désorientation

- Définition (sémiologie)
- Les origines (étiologie)

Agir avec le comportement d'un résident désorienté

- Accueil
- Écoute
- Considération
- Compromis

Intervention adaptée auprès d'un résident désorienté

- Apports de La Validation de Naomi Feil
- Apports de La Clé des Sens de Martine Perron
- Apports de l'Analyse Transactionnelle d'Éric Berne
- Essentiel de la relation humaine

Alternance entre méthode explicative, interrogative, démonstrative et applicative

Expérimentation par des exercices pratiques, des mises en situation, des extraits de film

Le cadre bienveillant permet à chacun d'évoluer en confiance : confidentialité, respect des témoignages

Une participation active et une implication des stagiaires est demandée.

# Gérontopsychiatrie : *Les troubles du comportement et les troubles psychiques*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Donner du sens aux troubles du comportement
- Identifier les troubles psychiques
- Savoir agir
- Avoir des moyens d'intervention
- Accompagner et accepter les différences
- Développer la relation Adulte-Adulte
- Développer l'intérêt et le suivi du projet personnalisé

## CONTENU

Présentation et attentes

Troubles du comportement

- travail de groupe : définition, origine et intérêt
- Définition : mécanisme de défense, processus adaptatif
- Origine : biologique, environnementale, psychologique
- Extraits de film : identifier l'origine du trouble
- Conséquence : individu, entourage

Troubles psychiques

- Dépression : risque suicidaire
- Anxiété
- Apathie
- Délire : intuition, interprétation, imagination, illusion, hallucination
- Troubles obsessionnels compulsifs
- Autres selon les cas évoqués par les participants

Interventions aidantes et adaptées

- Mises en situation et extraits de film : observer, analyser et pratiquer
- les trois temps :
  - avant (prévention)
  - pendant (accompagnement)
  - après (analyse)
- Notion de compromis
- 3 besoins fondamentaux : besoin de structure, besoin de reconnaissance, besoin de stimulation
- Les signes précurseurs
- Les facteurs déclencheurs
- travail d'équipe et en équipe
- projet personnalisé
- Analyse de situations : prendre du recul et recherche du problème et des options d'intervention

# Maladie d'Alzheimer et troubles du comportement : *Intervention aidante et adaptée*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Clarifier les causes de la détérioration mentale et des troubles du comportement.
- Identifier les phases de la maladie d'Alzheimer.
- Distinguer démence, confusion, sénilité...
- Définir l'impact de la maladie sur la vie quotidienne.
- Intégrer des modes d'intervention adaptés et aidants.
- Donner du sens aux troubles du comportement
- Savoir agir
- Avoir des moyens d'intervention
- Accompagner et accepter les différences

## CONTENU

Notion de démence et de syndrome démentiel :

- Historique, & Définition.

Maladie d'Alzheimer :

- Épidémiologie ou étendue et répartition,
- Étiologie ou origine,
- Sémiologie ou symptômes,
- Évolution.

Troubles de la cognition (mémoire, langage, attention, reconnaissance, geste volontaire, organisation de l'action et de la pensée) :

- Définition,
- Troubles caractéristiques,
- Impact sur la vie quotidienne et l'environnement & Interventions adaptées.

Troubles du comportement :

- Définition, origines, conséquences & Sens,
- Interventions adaptées.

Interventions aidantes et adaptées :

- Les méconnaissances

Identification et reconnaissance du sens :

- Besoin de structure,
- Besoin de reconnaissance,
- Besoin de stimulation.

Identification des options et des moyens d'action :

- Existence,
- Signification,
- Possibilité,
- Capacité.

Analyse de situations (cas concrets)

# L'accompagnement relationnel de personnes souffrants d'une maladie d'Alzheimer ou apparentées

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les particularités des différentes maladies neurodégénératives afin de pouvoir mieux comprendre les personnes qui en souffrent et mieux appréhender leur prise en soin
- Comprendre, analyser, prévenir et prendre en charge les troubles du comportement
- Adapter son mode de relation auprès de personnes souffrants de maladies neurodégénératives
- Utiliser les techniques de communication verbale et non verbale
- Changer son regard sur la maladie et sa prise en charge
- Introduire une approche non médicamenteuse dans la prise en soin des personnes souffrants de DTA
- Proposer des activités adaptées aux capacités des personnes souffrant de DTA

## CONTENU

### Les troubles cognitifs

- Associés à la maladie d'Alzheimer : trouble neurocognitif, les degrés d'évolution, les déficits mnésiques (mémoire de travail, mémoire épisodique, sémantique, procédurale, émotionnelle), aphasie, apraxie, agnosie, fonctions exécutives.
- Associés aux maladies apparentées : troubles neurocognitifs vasculaires, Corps de Lewy, démence frontotemporale, aphasie primaire progressive, démence sémantique.

### Les troubles du comportement

- Description de l'ensemble des troubles du comportement (agitation, agressivité, opposition, comportement moteur aberrants, désinhibition, cris, idées délirantes, hallucinations, trouble du rythme veille/sommeil, apathie, dépression).
- Éléments déclencheurs du trouble du comportement, comprendre les troubles du comportement et leurs conséquences sur la qualité de la prise en charge.
- Enquête étiologique : origine multifactorielle du trouble du comportement (environnement, somatique, personnalité, maladie), causes psychiatriques, facteurs déclenchants, facteurs prédisposants, facteurs de personnalité, facteurs relationnels, facteurs d'environnement.
- Questions réflexes devant un trouble du comportement, réfléchir en équipe autour des facteurs déclenchants et importance des transmissions ciblées pour analyser le trouble du comportement.
- Démarche d'analyse de la situation problème.
- Intervention médicamenteuse et non médicamenteuse, place de la contention, place de l'hospitalisation, place de l'avis spécialisé.
- Soutien et information des aidants familiaux, soutien et formation des professionnels, créer un environnement adapté aux personnes âgées souffrant de démence.

### Les répercussions psychologiques

- Le travail de deuil : déni, colère, culpabilité, dépression, acceptation

### Techniques de soins : savoir être et savoir faire

- Les attitudes de communication (communication verbale et non verbale), techniques de communication, comment et pourquoi maintenir la communication avec une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer, adapter son discours et son attitude pour entrer en communication, le toucher relationnel, le prendre soin.
- Les attitudes de soin : face à l'anxiété, à l'agressivité, à la déambulation, aux hallucinations, aux troubles du sommeil, à l'opposition, au refus de soin, aux cris, ...
- Savoir être et savoir-faire pour éviter les troubles du comportement dans les moments forts de la journée, « à faire » et « ne pas faire » en cas de troubles du comportement.
- Les troubles de la mémoire : comment faire face à la désorientation.

### La méthode de la validation

- Présentation de la méthode, description des besoins fondamentaux, comment valider, les étapes de la validation, l'empathie, les techniques de communication verbale dans la méthode de la validation, les résultats de la méthode sur les personnes âgées et sur l'équipe soignante.

### Les activités occupationnelles

- Prise en compte de la qualité de vie,
- Prise en charge de l'apathie,
- Les animations flash.

# La prise en soin des résidents présentant des troubles neurodégénératifs en unité de vie protégée

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en u.v.p.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les particularités des différentes maladies neurodégénératives afin de pouvoir mieux comprendre les personnes qui en souffrent et mieux appréhender leur prise en soin
- Mettre en place une prise en soin personnalisée et adaptée.
- Comprendre, analyser, prévenir et prendre en charge les troubles du comportement
- Adapter son mode de relation auprès de personnes souffrants de maladies neurodégénératives
- Utiliser les techniques de communication verbale et non verbale
- Changer son regard sur la maladie et sa prise en charge
- Introduire une approche non médicamenteuse dans la prise en soin des personnes souffrants de DTA
- Proposer des activités adaptées aux capacités des personnes souffrant de DTA en unité de vie protégée

## CONTENU

### Les troubles cognitifs

- Associés à la maladie d'Alzheimer : trouble neurocognitif, les degrés d'évolution, les déficits mnésiques (mémoire de travail, mémoire épisodique, sémantique, procédurale, émotionnelle), aphasie, apraxie, agnosie, fonctions exécutives.
- Associés aux maladies apparentées : troubles neurocognitifs vasculaires, Corps de Lewy, démence frontotemporale, aphasie primaire progressive, démence sémantique.

### Les troubles du comportement

- Description de l'ensemble des troubles du comportement (agitation, agressivité, opposition, comportement moteur aberrants, désinhibition, cris, idées délirantes, hallucinations, trouble du rythme veille/sommeil, apathie, dépression).
- Éléments déclencheurs du trouble du comportement, comprendre les troubles du comportement et leurs conséquences sur la qualité de la prise en charge.
- Enquête étiologique : origine multifactorielle du trouble du comportement (environnement, somatique, personnalité, maladie), causes psychiatriques, facteurs déclenchants, facteurs prédisposants, facteurs de personnalité, facteurs relationnels, facteurs d'environnement.
- Questions réflexes devant un trouble du comportement, réfléchir en équipe autour des facteurs déclenchants et importance des transmissions ciblées pour analyser le trouble du comportement.
- Démarche d'analyse de la situation problème.
- Intervention médicamenteuse et non médicamenteuse, place de la contention, place de l'hospitalisation, place de l'avis spécialisé.
- Soutien et information des aidants familiaux, soutien et formation des professionnels, créer un environnement adapté aux personnes âgées souffrant de démence.

### Les répercussions psychologiques

- Le travail de deuil : déni, colère, culpabilité, dépression, acceptation

# Gestion des troubles psychiatriques

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Être sensibilisé à la diversité des éléments constitutifs de la vie psychique d'un individu.
- Connaître les pathologies psychiatriques les plus fréquentes.
- Distinguer les troubles du comportement du sujet.
- Permettre aux soignants d'objectiver les troubles.
- Identifier les leviers d'actions mobilisables pour gérer les comportements agressifs.

## CONTENU

Présentation/rappel des notions cardinales en psychiatrie :

- Définition de la notion de pathologie psychiatrique.
  - Qu'est-ce qu'une pathologie psychiatrique ?
- Présentation des bases de la sémiologie psychiatrique :
  - Le niveau de conscience.
  - Le comportement psychomoteur.
  - La présentation.
  - L'analyse du discours. (Sémiologie discursive)
  - L'analyse de la pensée.
  - L'analyse des perceptions.
  - L'état émotionnel.
  - Les facultés intellectuelles.
  - Les capacités de jugement et de discernement.
  - Les fonctions supérieures.
- Échange débat autour :
  - De la complexité de la sémiologie psychiatrique.
  - De la notion de normal et de pathologique en psychiatrie.
  - Les attentes et perceptions des soignants autour de la maladie mentale.
  - Le cadre contenant et limites des symptômes.

Les pathologies psychiatriques les plus fréquentes

- Dépression et vieillissement :
  - Présentation de la symptomatologie dépressive et de son évolution chez le sujet âgé.
  - Impact de la dépression sur le vécu du sujet.
  - Prises-en charge recommandée :
    - Approche générale des thérapies médicamenteuses.
    - Approche générale des thérapies non médicamenteuses.
- Trouble bipolaire et vieillissement :
  - Présentation de la symptomatologie et de son évolution chez le sujet âgé.
  - Impact de la bipolarité sur le vécu du sujet.
  - Prises-en charge recommandée :
    - Approche générale des thérapies médicamenteuses.
    - Approche générale des thérapies non médicamenteuses.
- Schizophrénie, psychose et vieillissement :
- Présentation de la symptomatologie et de son évolution chez le sujet âgé.
- Impact d'une psychose sur le vécu du sujet.
- Prises-en charge recommandée :
  - Approche générale des thérapies médicamenteuses.
  - Approche générale des thérapies non médicamenteuses.

La gestion des comportements problématiques des résidents atteints de troubles psychiatriques :

- Attitude à adopter et à éviter lorsque le soignant est confronté à :
  - Une personne qui délire.
  - Une personne qui souffre d'hallucination.
  - Une personne maniaco-dépressive.
  - Une personne agressive.
- Les actions à mettre en œuvre « au long cours » :
  - Identifier et valider le vécu d'une personne psychiquement malade qui entre en EHPAD :
  - Identifier les différences entre la psychiatrie et l'EHPAD :
    - Une organisation du quotidien différente.
    - Une vie sociale différente pour le malade.
    - Des soignants différents (des personnes différentes mais aussi des soignants aux méthodes différentes).
    - Des projets de soins différents.
- Travailler en réseau :
  - Créer/entretenir/consolider les liens avec le réseau psychiatrique existant :
    - En cas de patient hébergé en structure d'accueil avant l'entrée en EHPAD, chercher à établir un lien avec la structure précédente.
    - Échanger avec les professionnels du secteur psychiatrique.
- Clarifier la fonction et le projet de soins de l'établissement :
  - Réflexion débat autour du rôle des établissements gériatriques dans la prise en charge des personnes atteintes de pathologie psychiatrique vieillissantes.

Violence et agressivité du résident psychiatrique :

- Développer sa connaissance et sa compréhension du problème de violence ou d'agressivité
- Les définir, en identifier les causes, les facteurs déclenchants et comprendre les mécanismes mis en œuvre
- Reconnaître les manifestations de l'agressivité ou de la violence en soi et chez les autres ; apprendre à repérer les situations à risques
- Rechercher et expérimenter des stratégies et des attitudes propices et adaptées en réponse aux situations de violence ou d'agressivité
- Découvrir et maîtriser des techniques opérationnelles pour éviter et gérer les situations de violence ou d'agressivité
- Développer ses capacités d'écoute, de communication, d'analyse et de compréhension, afin de gérer au mieux son propre stress dans les situations de tension.

# Relation avec les familles : *Apaiser les relations soignant - famille*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître le rôle et la place de chaque acteur de la triade
- Repérer les fonctionnements familiaux, les souffrances, les besoins
- Comprendre les enjeux de l'implication des familles dans la prise en soin de leur proche
- Développer le partenariat avec les familles tout en gardant le résident au cœur de ses interventions
- Créer une relation de confiance et améliorer les relations avec les familles
- Prévenir et gérer les situations conflictuelles
- Utiliser les outils de l'institution qui favorisent l'implication des familles

## CONTENU

### Les familles

- Définition de la famille, de l'entourage, histoire de la famille
- Les différents profils d'aidants familiaux : de la fuite au sur investissement
- Les différents modes de fonctionnement au sein de la famille
- Modalités d'appréhension et vécu des familles vis-à-vis des soignants et de l'institution : le transfert des angoisses des familles, les difficultés face au placement, les sentiments d'impuissance, de méfiance, de concurrence et d'exclusion
- Comprendre la souffrance et les inquiétudes des familles : le processus de deuil, les différents sentiments éprouvés (abandon, culpabilité, ambivalence, épuisement, soulagement, ...), le vécu des pertes cognitives et physiques de leurs proches, l'inversion des rôles
- De la souffrance à la violence : situations conflictuelles vis à vis de l'organisation de l'institution, projection des conflits familiaux sur l'institution, incompréhension des situations, manque d'informations, non acceptation de la réalité

### Les soignants

- Identifier les causes pouvant être à l'origine d'un conflit : perte de patience, épuisement de l'équipe, manque de recul, défaut de communication
- La posture professionnelle, le positionnement professionnel, la juste distance professionnelle : se connaître, connaître ses valeurs et ses limites, le sens de nos actions et leurs conséquences
- Définition des notions de secret professionnel, discrétion professionnelle, secret partagé, confidentialité, devoir de réserve
- Transmissions des informations : quelles informations transmettre, à qui et comment ?
- Le travail d'équipe, la cohérence et la coordination dans les soins : la convergence du discours qui permet de rassurer, d'apaiser, de créer une relation de confiance
- La relation triangulaire : résident - famille - soignant

### Définir le cadre de la collaboration :

- La famille comme partenaire de soins : travailler en complémentarité, éviter le « tiers exclus », équilibre entre souhaits du résident et volontés de l'entourage, définir les zones d'intervention et les limites de chaque acteur
- S'appuyer sur les compétences et spécificités des familles pour les inclure comme partenaire complémentaire de soins : aménagement des relations soignant/résident/famille au quotidien
- Concilier médiation, négociation et collaboration sans jamais perdre de vue l'objectif de soins et les droits du résident
- Intégrer les familles dès l'entrée du résident et tout au long du séjour : informer, impliquer, dialoguer pour établir une relation de confiance
- La communication au cœur de la relation avec la famille :
- Savoir être, empathie, non jugement, adaptation, congruence, questionnement, reformulation, écoute active et communication verbale et non verbale
- La communication non violente : établir une qualité de lien pour conduire à la recherche de l'expression et de la satisfaction des besoins de chacun
- Utiliser les outils à disposition pour impliquer les familles : projets de vie, CVS, livret d'accueil, animations, procédure d'accueil, ...
- Gérer les relations avec les familles lors des moments importants du séjour du patient : entrée en EHPAD, évolution pathologies, aggravation état de santé, soins palliatifs

### Comprendre, agir et prévenir les situations conflictuelles

- Comprendre les représentations et les attentes de chacun : comment appréhender le décalage entre attentes, demandes des familles et réalité ?
- Conserver un positionnement professionnel vis-à-vis des familles et gérer ses émotions
- Comment réagir face aux réactions agressives des familles ? Quelles sont les attitudes à éviter et celles à privilégier ?

# L'accompagnement des familles : *Communiquer avec une famille endeuillée*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les différentes étapes du deuil spécifiques aux familles
- Connaître les émotions, les besoins et les modes de réactions des familles
- Savoir reconnaître ses propres mécanismes de défense en tant que soignant pour pouvoir mieux les gérer
- Pouvoir accompagner et soutenir au mieux les aidants familiaux
- Savoir utiliser les techniques de communication verbale et non verbale

## CONTENU

Accompagnement des familles : un accompagnement de l'entrée en institution jusqu'à l'après décès

- Place des familles, la notion de l'entourage au-delà de la famille, histoire de la famille
- Souffrance et besoins des familles, bouleversement du schéma familial après le décès d'un membre, les différentes pertes et réactions des familles suite au décès de leur proche
- La famille et son chagrin, les étapes du deuil, les principaux modes de réactions spécifiques aux familles en deuil
- Orienter les familles vers des structures ressources : EMSP, France Alzheimer, ...

Les soignants

- Peurs et mécanismes de défense des soignants, le fantasme de réparation
- L'importance de la communication : techniques de communication verbale et non verbale, l'écoute active
- Le travail d'équipe, la cohérence et la coordination dans les soins : la convergence du discours qui permet de rassurer, d'apaiser
- Soutien aux soignants

Apports théoriques & Analyses de situations

# Accompagner une famille dans le deuil blanc

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les différentes étapes du deuil
- Reconnaître la particularité du deuil blanc
- Différencier deuil et deuil blanc
- Connaître les émotions ressenties par les aidants familiaux
- Pouvoir accompagner et soutenir au mieux les aidants familiaux
- Donner des repères et des ressources aux aidants
- Aider les aidants à reconnaître les personnes ressources dans leur entourage
- Connaître les associations d'aides aux aidants.

## CONTENU

Définition du deuil et du deuil blanc :

- Entre cheminement commun et différences
- Modèles de deuil et réactions au chagrin : le deuil intuitif et le deuil instrumental
- Description des pertes en fonction de l'évolution de la maladie : entre deuil de la relation et bouleversement des rôles au sein de la famille
- La pensée paradoxale : accompagner les aidants à explorer les ambiguïtés qu'entraîne la maladie, apprendre à les supporter ou à s'y adapter

Le stress que vit l'aidant associé au travail de deuil :

- Distinction entre le deuil que vit l'aidant en lien avec les pertes nombreuses et continues de son proche et du stress que lui cause le soin de celui-ci
- Prendre conscience de la double charge pour réduire son stress

Accompagnement des familles qui vivent un deuil blanc :

- Entre tristesse, colère, dépression, irritabilité, ambivalence, culpabilité, contrariété, intolérance, frustration, déni et désarroi
- Nommer le deuil blanc, expliquer, normaliser et valider le chagrin pour favoriser le processus d'adaptation et de guérison, pour lutter contre le "chagrin non autorisé" et le "deuil gelé" de l'aidant et pour le déculpabiliser
- Trouver de nouveaux moyens d'interagir avec la personne, modifier sa communication avec son proche, l'importance du présent
- Trouver un équilibre entre remplir son rôle d'aidant et avoir sa propre vie
- Amener les aidants à trouver des stratégies de vie pour les aider à s'adapter à la situation et à vivre du mieux possible les réalités de la maladie
- Solliciter son cercle de soutien dans l'entourage "la famille psychologique", associations d'aides aux aidants, comprendre l'éventuelle non disponibilité psychologique de sa famille

Apports théoriques - Analyses de situations - Études de cas

# L'adulte âgé vieillissant en situation de handicap

## *Qui est-il ? Comment le prendre en charge ?*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre le handicap et particulièrement le handicap mental et son évolution au cours de la vie (causes, pathologies, stigmates, problèmes comportementaux, relationnels, cognitifs, affectifs, sur le handicap associé...)
- Appréhender l'adulte handicapé vieillissant avec ses différences, ses qualités et ses difficultés.
- Connaître son vécu, ses besoins spécifiques et trouver des réponses au quotidien.
- Connaissance et compréhension de l'adulte handicapé vieillissant dans sa globalité et organisation des réponses pour une prise « en soin » adaptée à la vie en EHPAD ou à domicile

### CONTENU

Rappels théoriques sur le handicap :

- Incapacité et handicap : définition et aspect juridique,
- Handicap mental : origine, type de pathologie, approche développementale, spécificité de certains handicaps, ...
- Capacité/incapacité, compétence/incompétence (cognitif, affectif, psychologique, comportemental).
- Dépendance/ indépendance/ autonomie.
- Les troubles du comportement liés à certaines pathologies.

La vie quotidienne de l'adulte handicapé mental vieillissant

- Évolution avec l'âge,
- Les problèmes comportementaux, relationnels, cognitifs, affectifs, ...
- L'intégration d'un adulte handicapé vieillissant dans une structure. *L'impact sur les autres résidents, ce qu'ils évoquent, ce qu'ils modifient dans le quotidien...*
- Les besoins spécifiques,
- Les situations et l'accompagnement spécifiques,
- L'individu, la famille et l'établissement,
- Les problématiques liées aux phénomènes d'attachement spécifiques.

# **Cultiver la bientraitance : *Accompagner les équipes dans une démarche de qualité au travers de leurs pratiques quotidiennes***

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les différentes formes de maltraitance
- Identifier les facteurs de risque et les signes de maltraitance
- Connaître la démarche de signalement de fait de maltraitance
- Identifier les situations à risque de « maltraitance ordinaire »
- Comprendre les fondamentaux de la bientraitance
- Réfléchir en équipe autour des pratiques actuelles et proposer des axes d'amélioration

## CONTENU

- Connaître les différentes formes de maltraitance qui existent
- Identifier les facteurs de risque de maltraitance chez l'aidant et l'aidé
- Savoir repérer les signes de maltraitance
- Connaître la démarche de signalement de faits de maltraitance
- Identifier les situations à risque de « maltraitance ordinaire » pour mieux les prévenir : visionnage de films pédagogiques pour repérer les situations dysfonctionnelles et proposer des améliorations
- Comprendre les notions relatives à la bientraitance
- Mettre en œuvre les fondamentaux de la charte de bientraitance
- Travail en sous-groupe autour des pratiques actuelles afin de dégager des axes d'amélioration au niveau individuel et institutionnel

Apports théoriques et pratico-pratiques – Échanges et réflexion en groupe – Visionnage de films pédagogique – Travail en sous-groupe autour des pratiques actuelles

# Cultiver la bientraitance – Formation pour les cadres

## *Accompagner les équipes dans une démarche de qualité*

› Cette formation s'adresse : au personnel encadrant les soignants en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les différentes formes de maltraitance
- Identifier les facteurs de risques de maltraitance
- Connaître le protocole de signalement de faits de maltraitance
- Appréhender la charte de bientraitance
- Avoir des pistes de réflexion pour engager l'ensemble des acteurs dans une démarche de bientraitance

### CONTENU

La maltraitance :

- Charte des droits et libertés de la personne âgée en situation de handicap ou de dépendance
- Qu'entendons-nous par maltraitance ? Violence / maltraitance, les différentes formes de maltraitance
- Les facteurs de risque de maltraitance de l'aidé
- Les facteurs de risque à un comportement maltraitant : les aidants professionnels, les aidants familiaux, le rôle du fonctionnement institutionnel, les personnes âgées
- Signalement de faits de maltraitance : qui peut signaler, comment signaler, lutter contre la loi du silence, protocole de signalement de maltraitance et présentation du formulaire de remontée des informations
- Réflexion sur les actes de maltraitance en équipe

Actions vers la bientraitance

- La bientraitance : les fondamentaux
- Repères pour la mise en œuvre d'une démarche de bientraitance institutionnelle : l'utilisateur co-auteur de son parcours, la qualité du lien entre professionnels et usagers, travailler avec l'entourage et les ressources extérieures, le soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance
- Pistes d'améliorations possibles pour les soignants et l'institution
- Instaurer une réflexion éthique dans la prise en soin

Apports théoriques

Échanges avec les participants pour questionner leurs pratiques actuelles et étudier ensemble comment les optimiser

# L'accueil du résident en EHPAD

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en EHPAD

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre l'importance de l'accueil
- Connaître les défis d'adaptation que pose l'entrée en institution pour l'adulte âgé
- Sceller la relation d'accompagnement
- Soutenir la fonction et la collaboration des familles en sachant comprendre leurs réactions
- Identifier les partenaires pour construire un projet d'accompagnement personnalisé

## CONTENU

Qu'est-ce que « bien accueillir » ?

Le vécu de la personne âgée et de ses proches

- Le vécu de l'adulte âgé par rapport au vieillissement, à la dépendance, à la dégradation, à la fin de vie
- Réactions familiales
- Passage en institution : que vit le résident ? Que vit la famille ?
- Processus de deuil

L'accompagnement du résident

- La communication et l'écoute
- La relation d'aide
- Un accompagnement progressif

Attitudes d'écoute, d'aide et de collaboration avec les familles

- Le mythe du bon professionnel et du mauvais parent
- Reconnaissance et écoute de la souffrance familiale
- L'aidant principal ou « l'enfant désigné »
- La collaboration ou le partenariat famille-institution

# Sexualité et handicap mental

› Cette formation s'adresse : au personnel encadrant les soignants en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

*Le besoin d'amour, de tendresse, le besoin d'éprouver sa capacité à entrer en relation, à partager des moments d'intimité dans le cadre d'une relation, qu'elle soit amoureuse ou pas est l'une des dimensions fondamentales de la santé physique et mentale et un élément essentiel du rapport à soi et aux autres. C'est dans le mélange de respect, de sécurité et de liberté que pourra s'exprimer cet élan vital essentiel à l'épanouissement de la personne vivant avec un handicap.*

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier et clarifier les spécificités et le cadre légal de la vie intime, affective et amoureuse du public accueilli au sein des foyers d'hébergement et accompagnant des personnes handicapées mentales.
- Acquérir les éléments de réflexion nécessaires à la compréhension des concepts abordés : déficience intellectuelle, TED, TSA, sexualité, intimité
- Acquérir des apports théoriques sur le thème de la vie affective et l'accueil des personnes en situation de handicap mental afin d'enclencher une réflexion institutionnelle approfondie sur ce sujet
- Comprendre les spécificités de l'accompagnement
- Connaître le cadre légal en matière de sexualité, intimité, vie affective et handicap

## CONTENU

### Introduction

- Contexte général de la problématique : La vie intime, affective et sexuelle de la personne
- Le développement psychosexuel : Les différents stades de maturation sexuelle. La spécificité du développement psychosexuel lié au handicap mental, à la psychose.
- La vie intime, affective et sexuelle adulte : les aspects pulsionnels, la dimension du désir et de l'affectivité, le désir de couple, le désir d'enfant
- La prise en compte de la vie sexuelle et affective dans l'accompagnement éducatif. La sexualité, besoins et droits fondamentaux au quotidien : intégrité, dignité, intimité, vie privée et sécurité.

### Handicap et vie affective

- Le corps de la personne handicapée : corps asexué ou corps désirant ?
- La vie affective et le handicap mental : le besoin de relation, les facteurs de déséquilibre (troubles mentaux)
- Pulsions et frustration (troubles du comportement : irritabilité, agressivité, violence)
- Le positionnement des professionnels : réactions personnelles et professionnelles face à la sexualité d'autrui
- Les limites de l'implication dans la relation d'aide ou de soin au quotidien : Attitudes des soignants et des accompagnants
- Les modalités d'intervention : Les dimensions de l'information (sexuelle, hygiène, les risques, la contraception) et les moyens (groupe de parole vie affective, support vidéo, pictogrammes)
- La gestion des émotions : désir, rejet, rupture ...

### La sexualité, la vie affective et l'institution :

- La sexualité et la vie affective en institution : Plaisir et culpabilité, autonomie et dépendance.
- Le projet d'accompagnement personnalisé : place de la vie intime de la personne dans son projet.
- Le projet institutionnel : Le cadre législatif : les textes relatifs à la santé affective. Les textes relatifs à la prévention des MST, à la contraception, à la maltraitance et aux abus sexuels.
- Les modalités de l'éducation sexuelle : L'information aux résidents, aux familles, aux représentants légaux.

Élaboration des règles de vies relatives à la vie intime, affective et sexuelle et intégration de ces dernières dans le règlement intérieur.

Débats, réflexions et échanges et analyse des pratiques professionnelles.

# Affectivité, sexualité et vieillissement

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier les comportements et attitudes liés à la sexualité
- Reconnaître les besoins des personnes dépendantes
- Savoir réagir face à des comportements ou des attitudes jugées déplacés
- Ouvrir le dialogue sur la sexualité
- Savoir accueillir l'expression de l'affectivité de la personne aidée

## CONTENU

Présentation et attentes

Avancée en âge et ses répercussions sur

- L'identité,
- L'affectivité,
- La sexualité

Sexualité

- Définition,
- Rôle et place dans la vie de l'humain,
- Évolution de la réponse sexuelle,
- Évolution du plaisir et du désir
- Extrait de film

Les professionnels et la sexualité de l'aidé : échanges et analyse de situation

- Permission/autonomie
- Limite/protection
- Dépendance/handicap
- Pudeur/intimité
- Malaise/honte

Interventions aidantes et adaptées : mises en situation

- Intervention auprès de l'aidé
- Intervention auprès des proches
- Intervention auprès des collègues

*EHPAD : « Intimité souhaitée : Merci de respecter ! »*

*« Le sujet de la sexualité en Ehpad revient à parler d'abord de l'intimité.*

*Selon une étude britannique réalisée en 2015, 54 % des hommes et 31 % des femmes âgés de plus de 70 ans se disent sexuellement actifs.*

*En Ehpad, les chiffres tourneraient autour de 10 % d'actifs.*

*Nous l'oublions trop souvent : il n'y a pas d'âge pour aimer. Ni de lieu plus adapté que l'intimité d'une chambre pour l'exprimer, sauf si tout un chacun peut, à n'importe quel moment, venir troubler ce besoin d'intimité.*

*Cependant, aucun sondage national n'existe pour le moment. Il est sans doute compliqué d'évaluer précisément le nombre d'actifs sexuellement en établissement du fait du renouvellement permanent des résidents (la durée de vie moyenne en Ehpad est d'une année) et de la grande diversité des pathologies.*

*En France, le tabou lié à ce sujet est bien présent et freine sans aucun doute le projet d'une enquête nationale pour connaître l'étendue de cette question.*

*En institution, les résidents qui souhaitent se retrouver pour exprimer leur désir doivent se cacher des soignants, en espérant ne pas se faire prendre dans le lit d'un autre.*

*Le besoin d'intimité n'est pas considéré comme une priorité dans les EHPAD qui sont souvent pensés comme des hôpitaux plutôt que comme des lieux de vie. La prise en compte du désir est pourtant inscrite dans la charte de 2002 sur les droits des résidents en établissements d'accueil en France.*

*La vie affective et sexuelle des personnes accueillies en établissement doit pouvoir s'exprimer comme pour tout individu en société. C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental.*

*Cependant c'est également un sujet empli de tabous qui, dans des situations non préparées et non organisées, est difficilement pris en compte. De fait, ce droit, faute de réflexion, de prise de recul et de remise en cause des concepts et des pratiques, est ignoré, voire refoulé par les professionnels. Sensibiliser les professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement est une entreprise nécessaire.*

*Les directeurs d'Ehpad et les équipes soignantes réfléchissent pour trouver un cadre rassurant alors que le consentement des personnes souffrant de troubles cognitifs est souvent questionné par les professionnels ».*

# Prise en soin de l'adulte âgé dément

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les symptômes et stades des différentes pathologies démentielles et leurs incidences sur le comportement du sujet âgé
- Connaître les besoins des malades et les moyens d'y répondre dans le rapport individuel et/ou dans l'organisation de l'institution
- Acquérir les attitudes favorables à la prise en charge de la personne démente
- Disposer d'éléments permettant d'identifier le mode de communication et la prise en charge adaptée aux déments séniles de type Alzheimer, selon les différents stades de la maladie
- Personnaliser les soins aux résidents afin de prévenir la perte d'autonomie.

## CONTENU

### LES DIFFERENTES PATHOLOGIES DEMENTIELLES

- Définition des démences : critères diagnostic
- Classification des démences
- Les démences dégénératives :
  - Maladie d'Alzheimer
  - Démence fronto-temporale
  - Démences et troubles extras pyramidaux
  - Démences et maladie du motoneurone
  - Démences et atrophies corticales focales progressives

### Les démences vasculaires

- Différence entre maladie d'Alzheimer et troubles psychiatriques :
- Confusion mentale et démence
- Dépression et démence
- Démence et troubles du comportement (agitation, désorientation, fugue, agressivité, ...)

### LES BESOINS DES MALADES

- Les besoins fondamentaux : comment identifier les différents besoins selon l'évolution de la démence sénile de type Alzheimer
- L'impact de l'entrée en institution

### LES REPONSES INSTITUTIONNELLES

- Le plan Alzheimer
- Les recommandations de l'Anesm
- La protection juridique de la personne démente
- Le projet d'établissement
- Le projet de soins individualisé et ses étapes :
  - L'accueil de la personne et de son entourage
  - L'évaluation du résident pour déterminer la prise en charge
  - L'élaboration d'un protocole de prise en charge
  - L'adaptation du projet en fonction de l'évolution de la maladie
  - L'adaptation de l'environnement

### LES DIFFERENTES PRISES EN CHARGE

- Gestion des actes de la vie quotidienne : lever, toilette, repas...
- Gestion des troubles du comportement : déambulation, cris, fugues, agitation, agressivité, ...
- Gestion des troubles mnésiques : comment stimuler les différentes mémoires
- Prise en charge non médicamenteuse

## Le prendre soin : *Vers un soin humaniste*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Donner du sens au soin
- Comprendre l'importance de la relation dans le soin
- Identifier ses propres difficultés lors de la prise en soin
- Savoir recueillir le questionnement, la souffrance du patient, de la famille
- Prendre soin de soi pour prendre soin des autres

### CONTENU

#### Définitions

- Travail de groupe : définir, origine et intérêt
- Violence et agressivité
- Émotion et ressenti

#### Comportements agressifs

- Modalités
- Situations types

#### Agressivité comme symptôme

- Biologique
- Sociologique
- Psychologique
- Extrait de film : recherche d'origine et d'interventions adaptées

#### Agressivité et enjeux psychologiques

- Mécanismes de défense
- Troubles du comportement
- Besoins fondamentaux
- Jeux psychologiques
- Mises en situation : ressentir de l'intérieur

#### Gestion de l'agressivité : mises en situation, et extraits de film

- Les trois temps : avant, pendant, après-canaliser,
- Pendant : entendre et reconnaître le besoin, canaliser, notion de compromis, travail en équipe
- Après : information, réparation, travail d'équipe, identification des facteurs déclencheurs
- Avant : facteurs déclencheurs, signes précurseurs, travail d'équipe (projet, cohérence).

## L'agressivité : *Pourquoi ? Comment agir ?*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Distinguer les différentes formes d'agressivité.
- Différencier l'agressivité de la violence.
- Identifier les sources d'agressivité.
- Faire face à l'agressivité.

### CONTENU

Comprendre la notion d'agressivité :

- Définir la notion d'agressivité.
- Reconnaître les différentes formes d'agressivité.
- Identifier la dynamique relationnelle de l'agressivité.
- Comprendre comment un comportement agressif apparaît.

Savoir comment réagir face à une personne agressive.

- Savoir déceler les signes de « montée en tension »
- Identifier et s'entraîner à réagir à une situation d'agression.
- S'interroger sur la bonne réaction à avoir après une agression.

Mettre en œuvre une démarche d'analyse de l'agressivité :

- Changer de regard sur l'agressivité.
- Pouvoir analyser l'agressivité.
- Connaître les éléments susceptibles d'expliquer un comportement agressif.
- Pouvoir limiter la répétition des comportements agressifs.

Identifier les situations génératrices d'agressivité en établissement :

- Connaître les sources d'agressivité liées au vécu.
- Identifier les contextes institutionnels générateurs d'agressivité.

Mesurer l'impact de la communication sur l'apparition des comportements agressifs :

- Identifier les attitudes et comportements soignants vecteurs d'agressivité.
- Rappel des éléments essentiels d'une situation de communication.

Repérage des attitudes à éviter et à favoriser pour limiter les réponses agressives.

Prévenir l'apparition de l'agressivité :

- Pouvoir établir une relation soignant/soigné basée sur l'écoute et la bienveillance.
- Pouvoir établir une relation soignant/famille basée sur l'écoute et la bienveillance.
- Être en mesure de personnaliser la prise en charge pour limiter le poids de la vie institutionnelle.
- Savoir tenir compte de la spécificité de chaque soigné.

# Opposition et agressivité de l'adulte âgé : *Pourquoi ? Comment agir ?*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Distinguer les différentes formes d'agressivité & différencier l'agressivité de la violence.
- Identifier les sources d'agressivité & faire face à l'agressivité.
- Engager une réflexion devant les situations de refus de soins en se référant au cadre législatif et à une démarche éthique
- Développer des réponses aux situations d'opposition ou de refus dans le respect du patient
- Adapter sa communication verbale et non verbale pour prévenir les comportements d'opposition et d'agressivité et adopter des attitudes professionnelles les plus adéquates devant ces situations

## CONTENU

### Comprendre la notion d'agressivité :

- Définir la notion d'agressivité.
- Reconnaître les différentes formes d'agressivité.
- Identifier la dynamique relationnelle de l'agressivité. & comprendre comment un comportement agressif apparaît.

### Savoir comment réagir face à une personne agressive.

- Savoir déceler les signes de « montée en tension »
- Identifier et s'entraîner à réagir à une situation d'agression
- S'interroger sur la bonne réaction à avoir après une agression.

### Mettre en œuvre une démarche d'analyse de l'agressivité :

- Changer de regard sur l'agressivité & pouvoir analyser l'agressivité.
- Connaître les éléments susceptibles d'expliquer un comportement agressif.
- Pouvoir limiter la répétition des comportements agressifs.

### Mesurer l'impact de la communication sur l'apparition des comportements agressifs :

- Identifier les attitudes et comportements soignants vecteurs d'agressivité.
- Rappel des éléments essentiels d'une situation de communication.

### Repérage des attitudes à éviter et à favoriser pour limiter les réponses agressives.

#### Prévenir l'apparition de l'agressivité :

- Pouvoir établir une relation soignant/soigné basée sur l'écoute et la bienveillance.
- Être en mesure de personnaliser la prise en charge pour limiter le poids de la vie institutionnelle.
- Savoir tenir compte de la spécificité de chaque soigné.

#### Les caractéristiques de l'opposition et du refus de soin :

- Refus de soin, opposition, et agressivité
- Refus explicite, refus implicite (trouble du comportement) & Refus ponctuel, refus répété

#### Quelles sont les motivations sous-jacentes à ce refus de soin ?

- Quel sens donner au refus de soin ? Quelle signification ?
- Quelles causes ? Organique, psychiatrique, facteurs socio environnementaux, histoire de vie, manque d'informations, insuffisance de l'écoute, sentiment de perte de maîtrise des événements, perte d'autonomie, dépression, douleur physique et morale, démences et troubles du comportement.

#### La décision collégiale face à une situation de refus de soin en fonction des contextes

##### Comment prendre en charge le refus de soin ?

- **Prendre en compte l'aspect législatif dans le refus de soin**  
Comprendre quels sont les responsabilités et les risques juridiques du soignant et de l'institution.
- **Engager une démarche éthique en équipe pluridisciplinaire**

Le soin proposé est-il indispensable ? Est-il proposé au bon moment ? Quelles sont les conséquences de ce refus ? Comment accompagner ce refus ?

#### Développer des savoir-être et des savoir-faire et adopter des attitudes bienveillantes pour des gérer des situations refus de soin et pour prévenir leurs apparitions

- Adapter sa posture professionnelle, les techniques de communication verbale et non verbale, le soin relationnel, l'empathie, les adaptations de l'information face à un refus, ...

#### Le professionnel devant un refus de soin

- Ressenti et vécu du professionnel, positionnement professionnel mis à l'épreuve devant une situation de refus de soin, comprendre ce qui se joue dans la relation soignant-soigné, l'importance de connaître ses limites afin de prévenir l'épuisement professionnel, les missions et les limites du professionnel.
- Travail en équipe pluridisciplinaire et en réseau avec les différents dispositifs existants.

# Le professionnel face au refus de soin

› Cette formation s'adresse : au personnel soignant en institution ou à domicile

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Mener une réflexion éthique pluridisciplinaire afin de comprendre le refus de soin et d'ajuster les postures professionnelles.
- Mener une démarche d'analyse des situations de refus de soin et des causes multifactorielles
- Engager une réflexion devant les situations de refus de soins en se référant au cadre législatif et à une démarche éthique
- Développer des réponses aux situations d'opposition ou de refus dans le respect du patient
- Adapter sa communication verbale et non verbale pour prévenir le refus de soin et adopter des attitudes professionnelles les plus adéquates devant ces situations

## CONTENU

Démarche d'analyse de la situation du refus de soin

Qu'est-ce que le refus de soin ?

Définition des notions de refus de soin et de consentement

- Le consentement aux soins, le consentement éclairé de la personne, les différents types de responsabilités juridiques, le respect de la parole du patient, le cas de l'urgence.

Identification des différents types de refus de soins

- Les soins en rapport avec la perte d'autonomie : alimentation, hygiène, d'être en institution, de participer à des activités, ...
- Les soins médicaux : traitements, actes médicaux et/ou chirurgicaux, hospitalisation, ...
- Cas particulier du refus de soin en soin palliatif

Les caractéristiques du refus de soin :

- Refus de soin, opposition, et agressivité
- Refus explicite, refus implicite (trouble du comportement)
- Refus ponctuel, refus répété

Quelles sont les motivations sous-jacentes à ce refus de soin ?

- Quel sens donner au refus de soin ? Quelle signification ?
- Quelles causes ? Organique, psychiatrique, facteurs socio environnementaux, histoire de vie, manque d'informations, insuffisance de l'écoute, sentiment de perte de maîtrise des événements, perte d'autonomie, dépression, douleur physique et morale, démences et troubles du comportement.

La décision collégiale face à une situation de refus de soin en fonction des contextes

Comment prendre en charge le refus de soin ?

- Prendre en compte l'aspect législatif dans le refus de soin  
Comprendre quels sont les responsabilités et les risques juridiques du soignant et de l'institution.
- Engager une démarche éthique en équipe pluridisciplinaire

Le soin proposé est-il indispensable ? Est-il proposé au bon moment ? Quelles sont les conséquences de ce refus ? Comment accompagner ce refus ?

Développer des savoir-être et des savoir-faire et adopter des attitudes bienveillantes pour des gérer des situations refus de soin et pour prévenir leurs apparitions

- Adapter sa posture professionnelle, les techniques de communication verbale et non verbale, le soin relationnel, l'empathie, les adaptations de l'information face à un refus, ...

Le professionnel devant un refus de soin

- Ressenti et vécu du professionnel, positionnement professionnel mis à l'épreuve devant une situation de refus de soin, comprendre ce qui se joue dans la relation soignant-soigné, l'importance de connaître ses limites afin de prévenir l'épuisement professionnel, les missions et les limites du professionnel.
- Travail en équipe pluridisciplinaire et en réseau avec les différents dispositifs existants.

# Posture professionnelle et contention en gériatrie

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS

- Situer la pratique de la contention dans un cadre éthique et réglementaires
- Connaitre les recommandations de bonnes pratiques et les modalités de la mise en œuvre de la contention
- Identifier la nécessité de la contention
- Savoir analyser et évaluer sa pratique

## CONTENU

- La contention :
  - Définition
  - Les différents types de contention
  - Les motifs d'utilisation, les facteurs sous-jacents
  - Les répercussions sur l'adulte âgé et les soignants
- Démarche à suivre face à un comportement à risque :
  - Analyse du problème
  - Recherches d'alternatives
    - Risque de chute
    - Agitation
    - Déambulation
  - Évaluer le rapport bénéfice / risque
  - Décision de la contention
  - Prescription de la contention
  - Information de l'adulte âgé et de ses proches
  - Mise en place du matériel de contention
  - Réévaluation
- Reprise de la démarche globale
  - Deux exemples de supports - réflexion pluridisciplinaire
  - Études de cas en groupe
- Prévention des comportements défensifs
  - Activités
  - Communication verbale et non verbale

**Travail en sous-groupe autour de cas clinique tout au long de la formation pour intégrer et mettre en pratique les notions**

# Le professionnel face à la violence ou aux situations de crises des personnes en situation de handicap

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

*Les relations avec les familles sont parfois tendues (culpabilisation, opposition, agressivité), et peuvent parfois tourner au conflit.*

*Les soignants sont souvent en difficulté pour répondre de façon adéquate à leurs questionnements et remarques, ce qui se répercute sur la qualité de vie au travail et est à l'origine de dé motivation et d'épuisement.*

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Définir et comprendre les processus de violence et de crises des personnes en situation de handicap ou ayant des troubles du comportement
- Réagir de manière adaptée selon la singularité des situations
- Repérer et identifier, les facteurs déclenchant ou favorisant la violence chez les personnes en situation de handicap
- Identifier et prendre du recul sur son propre comportement en tant que professionnel face à la violence
- Acquérir des outils permettant au sujet d'exprimer son agressivité dans un registre symbolique et socialisé

## CONTENU

### L'agressivité dans le développement psychoaffectif et handicap

- Se délimiter et se distinguer de l'autre et du monde extérieur
- Se confronter à la loi et à ses interdits
- Exprimer la frustration, la jalousie, l'opposition...
- Supporter le regard de l'autre et estime de soi
- *Étude de situations*

### Les différentes manifestations de crise et de violence

- Exprimer avec les dimensions physiques, verbales...
- Crise (colères, cris, hyper-agitation, éclatements, spasmes du sanglot)
- Se comporter avec violence ou avec des Pulsions destructrices avec autrui : Mordre, détruire des objets
- S'Autodétruire : Automutilation, scarification, tentative de suicide

### Mieux comprendre l'autre violent

- Repérer les trouble psycho-affectif, agitation psychomotrice et hyperactivité
- Identifier les troubles de la communication, violence comme voix d'expression
- Comprendre la Violence et le symptôme de mal-être
- Identifier l'Intolérance à la frustration ; Angoisses de morcellement ; Délire et psychose ; Pulsions sexuelle

### Violence et phénomène de groupe en institution

- *Échanges en professionnels et Analyse des pratiques*

### Repérage et prévention des éléments déclencheurs des situations de crise

- Repérer la singularité de la personne handicapée ou ayant des troubles du comportement
- Prendre en considération le Contexte institutionnel : cadre et effet de contenance...
- Comprendre le transfert sur le professionnel comme représentant de la loi
- *Exemples*
- *Études de situations vécues*
- *Interactions entre professionnels*

### Travail de repérage de la réaction des professionnels

- Sentiment d'insécurité, stress, peur, angoisse, traumatisme
- Accueillir ses propres mouvements réactifs
- Prendre de la distance pour mieux agir pour l'autre
- *Exercices de mises en application*

### Les différentes formes de relation et communication

- Écouter et reconnaître les messages de l'autre dans sa violence ?
- Communiquer de façon non-violente
- Être contenant : par son corps et sa parole
- *Exercices de mises en pratique*

### Gestion des comportements agressifs

- Rappeler les règlements ou la loi
- Savoir être autoritaire
- Rappeler le cadre et les limites de la structure
- Exercices de mises en application

### Le rôle des médiations dans les phénomènes d'agressivité

# Prévention des chutes

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre les mécanismes impliquant les chutes, évaluer les conséquences et adapter sa pratique professionnelle à une prévention efficace
- Définir les mécanismes physiologiques, les facteurs de risques et les conséquences liées aux chutes
- Comprendre l'importance d'une action de prévention des chutes
- Identifier les risques sur son lieu de travail et intégrer les mécanismes de prévention des chutes
- Savoir utiliser les bons protocoles afin d'établir une action efficace

## CONTENU

Mettre en évidence les facteurs à risques (pathologiques, environnementaux, psychologiques et/ou liés aux pratiques professionnelles), mais également les conséquences à court et à long terme (physiques, psychiques, familiales, financières, responsabilités légales...)

Statistiques

Comprendre les mécanismes physiologiques qui permettent l'évitement des chutes (exercices, mises en situation avec des troubles sensoriels et/ou moteurs...)

Actions de préventions axées :

- Sur l'environnement (prévention, adaptation, sécurité),
- Sur les bonnes pratiques professionnelles (manutentions préventives et sécurisantes, observations du résident, attitudes sécurisantes et adaptées)
- Sur les matériels disponibles permettant la prévention des chutes (barres d'appui, plans inclinés, antidérapants...)

Mise à disposition de 3 fiches « action » qui répertorient toutes les situations à risque et qui proposent une action adaptée en conséquence. Elles sont proposées par thèmes : difficultés liées aux pathologies, risques environnementaux, troubles psychologiques ou neuropsychologiques.

Ces fiches sont didactiques et accessibles à tous professionnels. Des items peuvent être rajoutés en fonction de situations nouvelles

# Comprendre et accompagner la prise en charge de la douleur

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Initier l'approche pluridisciplinaire
- Se situer dans le cadre réglementaire de la prise en charge de la douleur
- Identifier les mécanismes d'apparition de la douleur
- Connaître et apprendre à utiliser les outils d'évaluation de la douleur
- Reconnaître, traiter et surveiller une plainte douloureuse dans une Prise en soins pluri disciplinaire
- Reconnaître les traitements médicamenteux adaptés
- Connaître les possibilités d'alternatives aux traitements médicamenteux.

## CONTENU

### Cadre réglementaire

- Différents acteurs de la collaboration

### Douleur

- Définition
- Voies de la douleur
- Différents types de douleur
- Douleur aiguë / douleur chronique/ vs Souffrance
- Différentes composantes de la douleur

### Représentations sociales de la douleur

#### Spécificités de la gériatrie

- Prévalence
- Physiopathologie
- Causes
- Repérer la douleur de la Personne âgée
- Conséquences

#### Évaluation de la douleur

- Auto évaluation
- Hétéroévaluation
- Spécificités de l'évaluation du résident dément

#### Traitement médicamenteux

- Stratégies médicamenteuses
- Choix de l'antalgique
- Effet placebo/ effet Nocebo
- Prévention de la douleur liée aux soins

#### Gestion de la douleur

- Avant / pendant/ après
- Dépistage
- Stratégies non médicamenteuses

# Initiation à l'hypnose

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 3 journées de 7 heures, soit 21h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des connaissances sur les origines des différents modèles d'hypnose
- Adopter une posture adaptée et les différents postulats
- Induire un état de conscience modifié
- Utiliser les suggestions vérifiables ainsi que les signaux idéomoteurs
- Savoir observer et calibrer

## CONTENU

### Jour 1

- Définition de l'hypnose et de l'état de conscience modifié
- L'histoire et l'origine de l'hypnose
- Les différents postulats, la posture en hypnose
- Les indications/ contre-indications en hypnose
- Repérer les indicateurs de transe
- La structure de la séance en hypnose
- Repérer les émotions chez le patient (exercice)

### Jour 2

- Reconnaître le Milton model
- Les suggestions vérifiables / Le YES SET et NO SET/ VAKOG
- Les signaux idéomoteurs
- La place de l'imaginaire et l'utilisation des métaphores
- Les conditions du succès de la séance en hypnose
- Apprendre à se synchroniser sur la posture et la respiration en affinant son sens de l'observation / Apprendre à calibrer (exercice)

### Jour 3

- Le processus d'association et de dissociation
- Les différentes inductions hypnotiques
- Pratiquer le YES SET/ NO SET en analogie avec le VAKOG (exercice)
- Les différentes techniques en autohypnose
- Fixer un objectif SMART, s'aider et se repérer aux différentes échelles
- Poser une ancre ressource (exercice)

# Hypnose et douleur

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : Professionnel ayant suivi la formation « Initiation à l'hypnose ».

Durée de l'intervention : 3 journées de 7 heures, soit 21h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des connaissances sur la douleur et sa prise en charge
- Apprendre à repérer les croyances limitantes ainsi que l'objectif du patient
- Savoir utiliser les protocoles de manière adaptée en hypnose
- Structurer une séance

## CONTENU

### Jour 1

- Définition de la douleur
- Comprendre le fonctionnement de la douleur
  - La composante sensorielle
  - La composante émotionnelle
  - La composante neuro végétative
  - La composante cognitivo- comportementale
- Les différentes douleurs
- Les différents types de traitements
- Les différentes échelles d'évaluation de la douleur
- Travailler avec les sous modalités (exercice)

### Jour 2

- Définir l'objectif et vérifier l'écologie avec la personne
- Le conditionnement
- La boîte à ressources du patient
- Pratiquer les leviers du changement avec le recadrage (exercice)
- L'espace de sécurité et poser une ancre ressource (exercice)

### Jour 3

- La technique du gant magique (exercice)
- La lévitation et la catalepsie (exercice)
- Les différents protocoles pour la douleur
  - L'utilisation des personnages
  - Le body scanner
  - Le nettoyage
  - Le dessin du conditionnement
  - La salle de contrôle
  - Régression et futurisation
  - Métaphores
  - Thérapie d'impact

# Deuil et accompagnement de fin de vie

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Enrichir les connaissances par rapport aux concepts de la mort, du deuil, de la maladie
- Identifier les comportements et les besoins des personnes en fin de vie et de leur entourage
- Décoder les langages spécifiques à ces situations de crise
- Communiquer de façon efficiente : cohésion d'équipe, passer à une approche collective
- Avoir un langage et un savoir-être communs.
- Améliorer ses capacités d'écoute et de présence à l'autre
- Apprendre à gérer ses peurs et angoisses liées à la confrontation de la mort
- Réfléchir à l'attitude des soignants face aux patients atteints de maladies graves et comprendre ses propres souffrances et résonances personnelles face à la mort

## CONTENU

Comprendre l'évolution du rapport à la mort :

- Identifier les évolutions historiques du rapport à la mort :
- L'impact des évolutions de la médecine dans le rapport à la mort.
- L'évolution des aspects religieux.
- La notion de rituel
- Les différentes formes de rituels de passage et leurs évolutions & Les rites funéraires.
- L'évolution contemporaine des rites funéraires.

Définir l'accompagnement de fin de vie :

- Quand doit-on considérer qu'un résident a besoin d'un accompagnement de fin de vie ?
- Quels professionnels sont concernés par l'accompagnement de fin de vie ?

L'accompagnement de fin de vie, une prise en charge du résident dans sa globalité :

- Identifier le vécu et les besoins du résident pour mieux accompagner la fin de la vie :
- Améliorer le confort physique.
- Prévenir, repérer et prendre en compte la souffrance morale.
- Prendre en compte les aspects sociaux et religieux dans l'accompagnement de fin de vie.
- Intégrer les familles dans le processus d'accompagnement.

Avoir conscience de l'importance du travail d'équipe dans l'accompagnement de fin de vie :

- Identifier le caractère pluridisciplinaire indispensable à la prise en charge du résident en fin de vie.
- Savoir prendre conseils auprès des équipes de soins palliatifs.

Savoir adopter une posture professionnelle durant l'accompagnement de fin de vie :

- Comprendre la notion d'attachement et ses diverses formes :
- Savoir établir une bonne distance professionnelle :
- Qu'est-ce que la distance professionnelle ?
- Comment maintenir une bonne distance professionnelle
- Avoir conscience de son rôle professionnelle.
- Comprendre la notion d'empathie et savoir la mettre en œuvre.
- Adopter une posture de neutralité bienveillante.
- Établir une bonne communication avec le résident

Savoir comment faire après le décès d'un résident qui a été accompagné :

- Comprendre la notion de deuil
- Les différentes étapes du deuil

Les difficultés de l'accompagnement de fin de vie : le syndrome d'épuisement professionnel ou « burn-out » :

- Comprendre les mécanismes d'apparition et d'installation de l'épuisement professionnel.
- Identifier comment se manifeste un syndrome d'épuisement professionnel.
- Prévenir l'épuisement professionnel du soignant.

# Soins palliatifs et accompagnement de fin de vie :

## *La vie jusqu'au bout*

› Cette formation s'adresse : au personnel soignant en institution ou à domicile

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les soins palliatifs et la loi qui les encadre
- Identifier les besoins spécifiques des personnes en soins palliatifs
- Repérer, évaluer et prendre en charge la douleur
- Assimiler les techniques de communication verbale et non verbale afin de pouvoir communiquer de manière adaptée avec les personnes en soins palliatifs et leurs proches
- Comprendre les émotions, les besoins et les modes de réactions des familles
- Accompagner et soutenir au mieux les aidants familiaux
- Reconnaître ses propres mécanismes de défense en tant que soignant pour pouvoir mieux les gérer
- Percevoir le rôle de chacun dans la démarche palliative et l'importance du travail en équipe, de l'anticipation à la transmission, en passant par l'évaluation de nos actions
- Ajuster ses pratiques professionnelles grâce au nouveau regard porté sur les soins palliatifs
- En équipe, développer le prendre soin des personnes en soins palliatifs

### CONTENU

Les soins palliatifs :

- Les soins curatifs / les soins palliatifs, l'histoire des soins palliatifs en France, définition des soins palliatifs, spécificités gériatriques (présentation de l'échelle PALLIA10).
- La législation en France : historique, la loi Leonetti explicitée, recommandation autour de la sédation (présentation d'un outil d'aide à la mise en place d'une sédation), les directives anticipées, la personne de confiance (avec et sans tutelle)
- Présentation d'un organigramme d'aide à la mise en application de la loi Leonetti en gériatrie

La démarche palliative (selon les recommandations de bonnes pratiques) :

- L'importance de la communication dans l'accompagnement, le prendre soin, techniques de communication verbale et non verbale, l'écoute active
- Les gestes et rites culturels ou religieux : les pratiques à adopter au cours des soins palliatifs, au moment du décès et après le décès
- Identification des besoins des personnes en fin de vie : regrets, peurs et besoins physiologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels
- Souffrance psychique : travail de deuil, spécificité de la personne âgée
- Le processus du mourir sur le plan physiologique, les symptômes physiques en fin de vie
- La prise en charge de la douleur : concept de douleur totale, les douleurs induites par les soins, évaluation de la douleur (présentation des différents échelles et de leurs spécificités)
- Les étapes pour mettre en place une démarche décisionnelle dans le cadre de soins palliatifs dans l'établissement, importance du travail d'équipe, de l'anticipation dans nos pratiques, de la transmission de nos observations, et de l'évaluation des soins dispensés
- Le travail d'équipe, la cohérence et la coordination dans les soins : la convergence du discours qui permet de rassurer, d'apaiser
- La réflexion éthique dans les soins palliatifs : trouver le juste équilibre entre volontés du patient, sa famille, le projet de soin et les obligations légales et déontologiques (exemple détaillé sur le refus d'alimentation).
- Structures ressources : les partenaires de soins sur lesquels on peut s'appuyer dans le cadre des soins palliatifs

Les soignants :

- Peurs et mécanismes de défense des soignants, le fantasme de réparation, illusion de la maîtrise : réfléchir à nos pratiques, faire un travail sur soi
- Soutien à apporter aux soignants

Les familles :

- Place des familles, histoire de la famille
- Souffrance et besoins des familles, bouleversement du schéma familial après le décès d'un membre, les différentes pertes et réactions des familles suite au décès de leur proche
- La famille et son chagrin, les étapes du deuil, les principaux modes de réactions spécifiques aux familles en deuil
- Pourquoi et comment accompagner les familles

# La dépression : *Du diagnostic à l'accompagnement des personnes dépressives*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir repérer les symptômes de la dépression
- Identifier les facteurs de risque
- Évaluer le risque suicidaire
- Prévenir l'apparition d'une dépression
- Assimiler les techniques de communication verbale et non verbale afin de pouvoir communiquer de manière adaptée
- Accompagner une personne dépressive sur le plan relationnel et psychosocial

## CONTENU

La dépression :

- Qu'est-ce que la dépression ?
- Diagnostic de la dépression et les symptômes qui l'accompagnent
- Différentes formes de dépression
- Facteurs de risque
- Facteurs qui développent et maintiennent un état dépressif, perception du dépressif à son égard
- Dépression et personnes âgées : sous quelles formes l'expriment-elles ?
- Repérer et prévenir un état dépressif : repérer les signes d'appels et les signes de gravité
- Évaluation du risque suicidaire
- Perception et vécu du soignant vis-à-vis de la dépression de l'aidé

Communication et prise en charge la dépression

- Les techniques de communication verbale et non verbale
- L'écoute attentive de la plainte, de l'expression du désir de mort : comment réagir ?
- Qualité de la relation soignant / soigné
- Reprises d'activités plaisantes et réactivation du plaisir : comment procéder ? Quels intérêts ? Comment faire face à l'apathie ?
- L'impact des renforcements positifs
- Promouvoir l'autonomie pour améliorer l'humeur

Apports théoriques

Travail avec les participants autour de situations cliniques permettant d'asseoir les fondements théoriques et de les mettre en pratique

# Le risque suicidaire chez l'adulte âgé

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la notion de « crise suicidaire » Identifier la spécificité de la crise suicidaire chez l'adulte âgé
- Savoir repérer les facteurs favorisant le passage à l'acte
- Savoir adopter une démarche appropriée pour prévenir le passage à l'acte

## CONTENU

La dépression de l'adulte âgé

- Présentation de la symptomatologie dépressive et de son retentissement sur le résident
- Les spécificités de la dépression de l'adulte âgé

Comprendre la crise suicidaire et ses étapes

- Évoquer les tabous et les résistances autour de la notion de suicide

Identifier la dynamique de la crise suicidaire (Outil : OPCS) et (Outil : EDDI - échelle de dépression en institution)

Les personnes à risque

- Identifier les facteurs de risque suicidaires en EHPAD pour mieux repérer les personnes fragiles
- Le facteur socio-démographique
- L'impact socio-environnemental (fréquence des interactions sociales)
- Le facteur psychologique (personnalité, troubles psychiatriques...)
- Le facteur institutionnel (procédure d'entrée, maltraitance...)
- Le facteur relationnel (relation avec les résidents, avec les soignants)

Repérage d'une personne à risque : (Outil : OPCS) et (Outil : EDDI - échelle de dépression en institution)

- Être capable d'entendre le désir de mort d'un résident et de le prendre en compte (accepter l'idée qu'une personne ait envie de mourir et d'évoquer cette idée avec la personne)
- Savoir repérer les éléments de souffrance psychique du résident
- Savoir repérer l'installation d'un état dépressif
- Savoir repérer les premiers signes d'un éventuel passage à l'acte

Les actions à mettre en place pour accompagner une personne en crise suicidaire

- Établir une relation de confiance avec le résident
- Choix des interlocuteurs dans l'équipe
- Établir une relation empathique avec la personne en crise suicidaire
- Évaluer l'urgence et la dangerosité
- Associer les paroles de la personne aux observations antérieures
- Travailler en équipe et mobiliser les personnes ressources

Moyens pédagogiques :

- Diaporama
- Outil : OPCS & Outil : EDDI - échelle de dépression en institution
- Jeux de rôle
- Analyse des pratiques professionnelles

# Troubles de la déglutition

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée de 7 heures de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître la physiologie de la déglutition.
- Identifier les différents types de troubles de la déglutition.
- Évaluer les risques durant les repas.
- Savoir prévenir les risques de fausse route en recherchant le maintien du plaisir de manger.
- Savoir faire face à l'aggravation des troubles de la déglutition.

## CONTENU

- Les mécanismes de la déglutition
- Les sujets à risque
- La classification des troubles de la déglutition
- Les facteurs augmentant le risque de fausses routes
- Les conséquences en cas de fausse route
- Les actions préventives à mettre en place au cours des repas - postures, choix des couverts ...
- Avant et après le repas : la « toilette laryngée »
- Le choix de l'alimentation - texture, quantités, aliments à éviter, température des liquides, ...
- L'évaluation de la sécrétion salivaire
- Les moyens de compensation de la dysphagie
- L'éducation du patient / résident
- La rééducation orthophonique
- L'impact psychologique pour le patient / résident
- Les signes pouvant annoncer un trouble de la déglutition
- Les conduites à tenir et à éviter en cas de fausses routes
- L'identification des signes d'étouffement

# L'alimentation et l'hydratation au cours du vieillissement des adultes âgés

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Rappeler les règles de base de l'équilibre alimentaire
- Connaître les mécanismes du vieillissement et leurs répercussions (risques nutritionnels de l'adulte âgé)
- Savoir concevoir des menus équilibrés et adaptés aux adultes âgés

## CONTENU

### Le temps du repas

- Signification de l'acte alimentaire
- Le repas : moment privilégié

### L'équilibre alimentaire

- Connaissance des aliments et leurs intérêts nutritionnels
- Les groupes d'aliments
- Les règles de base de l'équilibre alimentaire

### L'adulte âgé et son alimentation

- Les conséquences physiologiques du vieillissement et adaptation alimentaire
- Les besoins spécifiques de l'adulte âgé
- Les troubles nutritionnels les plus rencontrés : les réponses alimentaires
- La dénutrition
- Le dépistage des personnes à risques
  - . Définition, prévalence,
  - . Conséquences de la MPE,
  - . Évaluation de l'état nutritionnel,
- La prise en charge
  - . Objectifs nutritionnels à atteindre,
  - . Les équivalences protidiques
  - . Enrichissement des préparations : avec quoi, recettes
- Les troubles de la déglutition
- Nutrition et démence de type Alzheimer
  - . Incidence de la maladie sur l'alimentation
  - . Conseils en cas de troubles du comportement alimentaire
  - . Aliments pouvant être mangés debout
- La déshydratation
  - . L'eau : les entrées et les sorties
  - . L'âge et les variations de l'équilibre hydrique : Les besoins en eau du sujet âgé
  - . Les conséquences de la déshydratation

# La dénutrition : *Diagnostic et prise en soin*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les effets du vieillissement sur la prise alimentaire et les troubles de santé
- Savoir repérer les risques de dénutrition chez l'adulte âgé
- Prendre en soin de l'adulte âgé dénutri

## CONTENU

### Les effets du vieillissement

- Modifications des prises alimentaires  
*Par diminution du goût et de la sensation de soif - Une digestion modifiée - L'altération de la denture*
- Modifications métaboliques  
Régulation du sucre dans le sang  
Utilisation des protéines et perte musculaire  
Pour certains minéraux et vitamines  
Risque de déshydratation
- Les conséquences de la dénutrition  
Sur la mortalité et sur la qualité de vie

### Repérer et prévenir la dénutrition chez l'adulte âgé

- Repérer les situations à risque  
Diminution des apports alimentaires  
Augmentation des besoins énergétiques  
Les outils d'aide au dépistage de la dénutrition
- Comment prévenir la dénutrition : une vigilance de tous les instants  
L'hygiène bucco-dentaire  
Une alimentation adaptée aux besoins  
Favoriser un temps de repas « plaisir »  
Maintenir une activité physique adaptée et quotidienne

### Prendre en soin la personne âgée dénutrie

- Prise en charge de la dénutrition orale  
L'enquête alimentaire  
L'enrichissement des préparations  
Les Compléments Nutritionnels Oraux & L'adaptation des textures  
Le temps du repas : horaires, rythme, durée, ambiance, etc.
- Quelques situations particulières  
Les problèmes de déglutition et fausses routes  
Le refus alimentaire  
La maladie d'Alzheimer ou maladies de démence apparentées  
Alimentation en fin de vie.
- Les troubles de la déglutition
- Nutrition et démence de type Alzheimer  
Incidence de la maladie sur l'alimentation  
Conseils en cas de troubles du comportement alimentaire  
Aliments pouvant être mangés debout
- La déshydratation  
L'eau : les entrées et les sorties  
L'âge et les variations de l'équilibre hydrique : Les besoins en eau du sujet âgé  
Les conséquences de la déshydratation

# Prise en soin humaniste et non médicamenteuse

# Le toucher relationnel au bout de la vie :

## *Soins de confort et de bien-être*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir une gestuelle simple et efficace pour enrichir la pratique quotidienne des soins, faciliter les approches de communication non-verbale et favoriser les activités de confort et de bien-être
- Développer de nouvelles compétences relationnelles de présence, d'écoute et de respect pour investir le toucher comme une relation d'aide et d'accompagnement à part entière
- S'interroger et faire évoluer son propre rapport au corps et au toucher
- Faire l'expérience personnelle des bienfaits du toucher relationnel et des soins de confort et de bien-être pour faciliter ensuite leur intégration concrète dans la démarche de soins de l'établissement

### CONTENU

Les principaux apports théoriques :

- Éthique et déontologie pour une pratique respectueuse
- Apports physiologiques et psycho émotionnels du toucher relationnel pour le patient, apports dans le travail du soignant, apports relationnels entre soignant et soigné
- Prendre soin de soi en tant que soignant
- Toucher pour soulager la douleur
- Les contre-indications et mesures de précaution à tenir
- Les mécanismes de défense en jeu dans les interactions corporelles - Juste distance relationnelle
- L'incidence de la qualité et du type de toucher sur les comportements pouvant affecter la relation soignant-soigné (sécurité, confiance, plaisir, anxiété, repli, agressivité)
- Apports spécifiques concernant l'adulte âgé (accompagner la fin de vie).

Les principaux apports pratiques :

- Repérer et identifier les messages non-verbaux émis par le corps du patient non communiquant
- La notion de toucher juste : adapter le geste, le rythme et la pression à l'état physique et émotionnel de la personne accompagnée
- La gestuelle de base du toucher-massage de confort adaptée aux besoins et limites des patients vieillissants et/ou en fin de vie
- Les différentes étapes à respecter dans la mise en œuvre du toucher bien-être
- Les aspects matériels de la pratique (huiles végétales, huiles essentielles, utilisation des serviettes éponges et couverture, musique ...)
- Postures et respiration adaptées pour pratiquer sans s'épuiser

# Le Toucher « Bien - être » au cœur des soins

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Acquérir des techniques variées de massage pour les intégrer aux soins.
- Savoir adapter rapidement le toucher en fonction du contexte et du besoin du soigné.
- Retrouver par des gestes simples, une attitude thérapeutique d'accompagnement, caractérisée par une qualité de présence, d'écoute et de respect.
- S'enrichir en tant que soignant par l'action de donner et de recevoir.

## CONTENU

### Apports théoriques

- Précisions concernant l'éthique et la déontologie du toucher : importance du cadre, des limites et du respect de la personne.
- Les apports du toucher pour le patient sur les plans physique, psychologique et émotionnel.
- Les différentes étapes dans la mise en œuvre d'une séance en Toucher Bien-être.
- Réflexions concernant le toucher regard, le toucher déplacement, le toucher silence, le toucher parole.
- Réflexions concernant la verbalisation afin d'introduire, d'accompagner et de conclure la pratique d'une séance en Toucher Bien-être.
- Les indices verbaux et non-verbaux de confort et d'inconfort du patient.
- Outils d'élaboration de projets facilitant le suivi et la pérennisation des pratiques du Toucher Bien-être dans le champ professionnel.

### Mise en application

- Expérimentation en position debout le matin de techniques d'auto massage express minute « réveil matin » et en fin de journée du massage express « évacuation des tensions ».
- Présentation du matériel, des accessoires, de l'huile.
- Précisions : le contexte, les impératifs horaires, l'installation du receveur, la durée, le choix des mouvements.
- Apprentissage de différents protocoles pratiqués habillés en position assise s'adressant à la nuque et aux épaules.
- Apprentissage de mouvements pratiqué en position assise à sec ou avec de l'huile s'adressant aux mains, aux poignets,
- Apprentissage de mouvements pratiqué en position allongée sur le dos s'adressant aux pieds, au visage et au crâne.
- Apprentissage de mouvements pratiqués avec de l'huile en position latérale s'adressant à la nuque, aux épaules et au dos.
- Pour celui qui donne : Le positionnement du corps, l'ancrage, l'utilisation de la respiration, les notions de transferts de poids, l'orientation du mouvement et son intensité, la respiration, le toucher avec les paumes, les doigts et les coudes.
- Précisions et expérimentation concernant le toucher : Le rythme, la pression, les différentes zones du corps, l'attention, l'intention, l'intuition.
- Les contre-indications, la bibliographie.

## EVALUATION DE LA FORMATION

Elle a lieu à la fin de chaque journée de formation sous la forme d'une rapide synthèse et ajustement pour la journée suivante. Au terme de la formation, elle permet de mesurer d'une part les effets concrets de la formation et d'autre part, l'indice de satisfaction des participants. Elle porte sur le degré d'atteinte des objectifs, la pertinence des contenus, des méthodes pédagogiques et les possibilités de mises en pratique en situation professionnelle.

# L'animation de l'adulte âgé : *Donner du sens à la vie quotidienne*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Considérer l'importance et l'intérêt de l'animation auprès de l'adulte âgé : valide, dépendant et souffrant de troubles cognitifs
- S'approprier les outils de conception du projet
- Être en mesure d'élaborer un projet dans le cadre d'une politique d'animation adaptée et vivante
- Fixer des objectifs aux activités
- Savoir évaluer son activité

## CONTENU

Définition de l'animation

L'animation en institution : son champ

Construire un projet d'animation

- Étapes de conception d'un programme d'animation
- Définir le sens, les objectifs et les moyens
- Définir le cadre (ludique, culturel, de santé, d'utilité)
- Les acteurs du projet
- Élaborer un projet d'animation individualisé

Les buts de l'animation (projet visé)

Les activités (projet programmatique)

L'animation au quotidien auprès des adultes âgés dépendants : animations dans les soins Privilégier la qualité relationnelle auprès des adultes âgés déments

Mise en place des ateliers

- De mémoire et de stimulation cognitive (nouvelles découvertes en neurosciences)
- De stimulation corporelle

Inciter le résident à participer

- Outils et techniques de communication
- Relation d'adulte à adulte

# Animer un atelier de gymnastique douce et d'équilibre

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maintenir l'autonomie corporelle et prévenir les chutes de l'adulte âgé
- Entretien de la souplesse articulaire et musculaire
- Renforcer l'équilibre statique et dynamique
- Revaloriser et sécuriser en reprenant confiance en ses capacités fonctionnelles
- Favoriser l'émulation par le groupe et la revalorisation
- Permettre la détente et le bien-être physique

## CONTENU

### Gymnastique douce : définitions et origines

### Les différentes dimensions impliquées dans la gym douce

#### La sensorialité

- Les différents sens, leurs rôles
- L'intégration sensorielle
- Les sens en gymnastique douce

#### Le corps

- Le corps : définitions
- Le corps dans le handicap/chez la personne âgée (avec ou sans démences)
- Le corps en gymnastique douce

#### La motricité et l'équilibre

- Notions d'anatomie : quelques rappels
- La motricité : tonus, postures, mouvements, coordinations, gestes...
- La motricité dans le handicap/chez la personne âgée (avec ou sans démences)
- La motricité en gym douce : pourquoi et comment ?
- L'équilibre : définitions, dans le handicap/vieillesse, et en gym douce

#### La communication

- La communication : définitions
- Importance de la respiration dans la gym douce
- La communication dans le handicap/chez la personne âgée (avec ou sans démences)
- Communication et socialisation en gym douce

#### Émotions et relaxation

- Émotions : définitions
- Intérêt de la relaxation en gym douce

#### Organisation et déroulement des séances

- Pour qui ?
- Comment ?

#### Conseils et recommandations : tenue, matériel, règles de base...

#### Évaluation et suivi des séances

#### Bénéfices et intérêts de la gymnastique douce

# Contention & Gestion des troubles du comportement par des thérapies non médicamenteuses : *Montessori*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 4 journées de 7 heures, soit 28h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître les particularités des différentes maladies neurodégénératives afin de pouvoir mieux comprendre les personnes qui en souffrent et mieux appréhender leur prise en soin
- Comprendre, analyser, prévenir et prendre en charge les troubles du comportement
- Adapter son mode de relation auprès de personnes souffrants de maladies neurodégénératives
- Adapter sa posture professionnelle pour devenir un facilitateur
- Utiliser les techniques de communication verbale et non verbale
- Changer son regard sur la maladie et sa prise en charge
- Introduire une approche non médicamenteuse dans la prise en soin des personnes souffrants de DTA
- Proposer des activités adaptées aux capacités des personnes souffrant de DTA
- Comprendre les fondamentaux de la méthode Montessori
- Intégrer les principes Montessori pour favoriser l'autonomie et la participation de la personne accompagnée dans les actes de la vie quotidienne
- Intégrer les principes Montessori pour favoriser l'autonomie et la participation de la personne accompagnée dans les actes de la vie quotidienne
- Situer la pratique de la contention dans un cadre éthique et réglementaires
- Connaître les recommandations de bonnes pratiques et les modalités de la mise en œuvre de la contention
- Identifier la nécessité de la contention
- Savoir analyser et évaluer sa pratique

## CONTENU

### Les troubles cognitifs

- Associés à la maladie d'Alzheimer : trouble neurocognitif, les degrés d'évolution, les déficits mnésiques (mémoire de travail, mémoire épisodique, sémantique, procédurale, émotionnelle), aphasie, apraxie, agnosie, fonctions exécutives.
- Associés aux maladies apparentées : troubles neurocognitifs vasculaires, Corps de Lewy, démence frontotemporale, aphasie primaire progressive, démence sémantique.

### Les troubles du comportement

- Description de l'ensemble des troubles du comportement (agitation, agressivité, opposition, comportement moteur aberrants, désinhibition, cris, idées délirantes, hallucinations, trouble du rythme veille/sommeil, apathie, dépression).
- Éléments déclencheurs du trouble du comportement, comprendre les troubles du comportement et leurs conséquences sur la qualité de la prise en charge.
- Enquête étiologique : origine multifactorielle du trouble du comportement (environnement, somatique, personnalité, maladie), causes psychiatriques, facteurs déclenchants, facteurs prédisposants, facteurs de personnalité, facteurs relationnels, facteurs d'environnement.
- Questions réflexes devant un trouble du comportement, réfléchir en équipe autour des facteurs déclenchants et importance des transmissions ciblées pour analyser le trouble du comportement.
- Démarche d'analyse de la situation problème.
- Intervention médicamenteuse et non médicamenteuse, place de la contention, place de l'hospitalisation, place de l'avis spécialisé.
- Soutien et information des aidants familiaux, soutien et formation des professionnels, créer un environnement adapté aux personnes âgées souffrant de démence.

### Les répercussions psychologiques

- Le travail de deuil : déni, colère, culpabilité, dépression, acceptation

### Techniques de soins : savoir être et savoir faire

- Les attitudes de communication (communication verbale et non verbale), techniques de communication, comment et pourquoi maintenir la communication avec une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer, adapter son discours et son attitude pour entrer en communication, le toucher relationnel, le prendre soin.
- Les attitudes de soin : face à l'anxiété, à l'agressivité, à la déambulation, aux hallucinations, aux troubles du sommeil, à l'opposition, au refus de soin, aux cris, ...
- Savoir être et savoir-faire pour éviter les troubles du comportement dans les moments forts de la journée, « à faire » et « ne pas faire » en cas de troubles du comportement.
- Les troubles de la mémoire : comment faire face à la désorientation.

### La méthode de la validation

- Présentation de la méthode, description des besoins fondamentaux, comment valider, les étapes de la validation, l'empathie, les techniques de communication verbale dans la méthode de la validation, les résultats de la méthode sur les personnes âgées et sur l'équipe soignante.

### Les activités occupationnelles

- Prise en compte de la qualité de vie,
- Prise en charge de l'apathie,
- Les animations flash.

### Les troubles cognitifs et les capacités préservées dans la maladie d'Alzheimer et apparentée

- Identifier les troubles cognitifs présents dans la maladie d'Alzheimer
- Comprendre l'impact de ces troubles sur la vie quotidienne
- Connaître les capacités préservées sur lesquelles la méthode Montessori s'appuie

### Les troubles du comportement

- Description et analyse des différents troubles du comportement présentant dans la maladie d'Alzheimer ou apparentée

### L'origine de l'approche Montessori : de Maria Montessori à Cameron Camp

- Histoire de l'origine de l'approche Montessori : Maria Montessori
- Adaptation de l'approche Montessori pour les personnes âgées présentant des troubles cognitifs par Cameron Camp
- L'approche Montessori : un changement de regard sur la maladie, sur les personnes qui en souffrent, sur les troubles du comportement et sur l'impact de l'environnement

### Comprendre et repenser les troubles du comportement

- Identifier les origines possibles à ces troubles : somatique, sensoriel, douleur, médicaments, causes psychiatriques et environnementales
- Comprendre le sens des comportements : expression du besoin, d'un désir, d'une incompréhension
- Appréhender l'impact de l'ennui et du manque d'activités sur les troubles du comportement : besoin d'être actif, acteur, dans les actes de la vie quotidienne
- Cerner l'importance des activités pour répondre aux besoins fondamentaux : être utile, avoir de l'estime de soi, améliorer le sentiment d'existence et le besoin de contrôle sur sa vie

### La méthode Montessori adaptée aux personnes présentant des troubles cognitifs

- Approche Montessori : les objectifs, les 12 principes
- Comment mettre en place l'approche Montessori : partir de la personne, identifier les capacités préservées (outil d'évaluation), changer son positionnement professionnel

### Apprendre à créer des activités

- Proposition d'idées d'activités adaptées (supports photos, matériels d'activités)
- Comment créer des activités adaptées
- Mise en application de l'approche Montessori : exercices proposés par le formateur, travail en équipe autour de situations rencontrées par les participants en utilisant les nouveaux outils

### La contention en gériatrie

- La contention :
  - Définition
  - Les différents types de contention
  - Les motifs d'utilisation, les facteurs sous-jacents
  - Les répercussions sur l'adulte âgé et les soignants
- Démarche à suivre face à un comportement à risque :
  - Analyse du problème
  - Recherches d'alternatives
    - Risque de chute
    - Agitation
    - Déambulation
  - Évaluer le rapport bénéfice / risque
  - Décision de la contention
  - Prescription de la contention
  - Information de l'adulte âgé et de ses proches
  - Mise en place du matériel de contention
  - Réévaluation
- Reprise de la démarche globale
  - Deux exemples de supports - réflexion pluridisciplinaire
  - Études de cas en groupe
- Prévention des comportements défensifs
  - Activités
  - Communication verbale et non verbale

## Le temps du repas : *un moment privilégié*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

- Permettre au personnel de développer des attitudes favorisant la prise du repas, dans un esprit de restauration et de bien-être
- Gérer les conflits entre résidents.

### CONTENU

Analyse de la situation présente et des difficultés rencontrées

Notions autour de la symbolique du repas :

- Les attentes des adultes âgés
- La composante relationnelle du repas : moment de convivialité et de socialisation
- Les symboles alimentaires

Les facteurs psychiques modifiant les attitudes au moment des repas

La place du repas dans le projet d'établissement

Définition d'un bon accueil des résidents :

- Mise en place de la salle,
- Accueil prenant en compte les désirs des résidents,
- Accueil des familles

Gestion des conflits et tension lors des repas

# La toilette : *Comment passer d'une technique à un soin relationnel ?*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Possibilité sur une journée. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Faire de la toilette, au-delà de ses aspects techniques, un moment relationnel privilégié
- Situer le soin dans une approche humaniste, dans le respect de la personne et de ses besoins
- Mieux comprendre la vulnérabilité de la personne en souffrance
- Savoir utiliser le toucher comme outil de communication non verbale

## CONTENU

Comprendre les fondamentaux de la construction de l'individu

- Vieillir : une construction sociale
- Naitre et vieillir
- Travailler les représentations des soignants par rapport à la toilette
- Besoins, attentes, désirs quelle différences entre ces notions
- Que dit la loi 2002.3 ?

La toilette d'un résident, un soin relationnel vs soin technique

- Mise au point sur la notion de bientraitance : rappel et définition
- Focus sur l'éthique professionnelle : de quoi parle-t-on ? rappels des fondamentaux
- Découvrir et appréhender des techniques humanistes appliquées à la pratique de l'aide à la toilette
- Découvrir les différentes mémoires et leur importance dans la relation

Assimiler les techniques de toilette corporelle dans des techniques bienveillantes

- Hygiène versus propreté : focus sur/ différenciation de ces deux termes
- Appréhender la relation entre le corps et le psychisme
- Schéma corporel et synthèse des troubles de l'image corporelle
- Analyse de la pratique
- Élaboration de fiches pratiques pour assimiler les bonnes pratiques de la toilette d'un résident :
  - Pratique de la toilette au lit
  - Assister à la toilette au lavabo et/ou à la douche
  - Toilette intime

# Initiation à l'aromathérapie pratique :

## *Pour stimuler les sens et améliorer le bien-être*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée soit 7h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Entrer dans l'univers de l'aromathérapie : Les origines, les diverses méthodes de fabrication, choisir une bonne huile essentielle et la conserver, les diverses utilisations et les précautions d'emploi.
- Acquérir les notions de bases de diverses huiles essentielles qui permettront une utilisation consciente, efficace et simple.
- L'aromathérapie émotionnelle : stimuler les sens et soutenir son équilibre.

### CONTENU

#### Entrer dans l'univers de l'aromathérapie :

- Recueil des connaissances des personnes sur le sujet et échange.
- Les origines de l'aromathérapie.
- L'intérêt de connaître les modes de fabrication lorsque l'on peut.
- Qu'est-ce qu'une bonne huile essentielle ? Qu'est-ce qu'une huile chémotypée ?
- Les différentes utilisations : divers modes d'ingestion, l'approche cutanée, les diffusions etc...
- Qu'est-ce qu'un hydrolat ?
- Petit point rapide sur les excipients et les huiles végétales.
- La conservation
- Quelles vigilances avoir avec les huiles essentielles, sont-elles dangereuses ?

#### Utilisation consciente et efficace des huiles essentielles

- Découverte de certaines huiles essentielles adaptées : intérêt des éléments chimiques pour l'utilisation, propriétés et usages : immunité, inflammation, fonction respiratoire, digestion, appareil circulatoire et peau.
- Qu'est-ce qu'une synergie ? Mises-en pratique pour intégrer les notions de la journée.

#### L'aromathérapie émotionnelle

- Atelier expérientiel de la pratique sensorielle des huiles essentielles par les participants.
- Comment à partir des huiles essentielles créer un échange, une stimulation sensorielle et cognitive.

# L'approche Montessori adaptée aux adultes âgés présentant des troubles cognitifs

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les troubles et les capacités préservées dans la maladie d'Alzheimer ou apparentée
- Comprendre les fondamentaux de la méthode Montessori
- Apporter un changement de regard sur la maladie et sur les adultes âgés qui présentent des troubles cognitifs
- Intégrer les principes Montessori pour favoriser l'autonomie et la participation de la personne accompagnée dans les actes de la vie quotidienne
- Percevoir l'importance d'être actif pour répondre aux besoins fondamentaux
- Adapter sa posture professionnelle pour devenir un facilitateur
- Savoir créer des activités adaptées

## CONTENU

### Les troubles cognitifs et les capacités préservées dans la maladie d'Alzheimer et apparentée

- Identifier les troubles cognitifs présents dans la maladie d'Alzheimer
- Comprendre l'impact de ces troubles sur la vie quotidienne
- Connaître les capacités préservées sur lesquelles la méthode Montessori s'appuie

### Les troubles du comportement

- Description et analyse des différents troubles du comportement présentant dans la maladie d'Alzheimer ou apparentée

### L'origine de l'approche Montessori : de Maria Montessori à Cameron Camp

- Histoire de l'origine de l'approche Montessori : Maria Montessori
- Adaptation de l'approche Montessori pour les personnes âgées présentant des troubles cognitifs par Cameron Camp
- L'approche Montessori : un changement de regard sur la maladie, sur les personnes qui en souffrent, sur les troubles du comportement et sur l'impact de l'environnement

### Comprendre et repenser les troubles du comportement

- Identifier les origines possibles à ces troubles : somatique, sensoriel, douleur, médicaments, causes psychiatriques et environnementales
- Comprendre le sens des comportements : expression du besoin, d'un désir, d'une incompréhension
- Appréhender l'impact de l'ennui et du manque d'activités sur les troubles du comportement : besoin d'être actif, acteur, dans les actes de la vie quotidienne
- Cerner l'importance des activités pour répondre aux besoins fondamentaux : être utile, avoir de l'estime de soi, améliorer le sentiment d'existence et le besoin de contrôle sur sa vie

### La méthode Montessori adaptée aux personnes présentant des troubles cognitifs

- Approche Montessori : les objectifs, les 12 principes
- Comment mettre en place l'approche Montessori : partir de la personne, identifier les capacités préservées (outil d'évaluation), changer son positionnement professionnel

### Apprendre à créer des activités

- Proposition d'idées d'activités adaptées (supports photos, matériels d'activités)
- Comment créer des activités adaptées
- Mise en application de l'approche Montessori : exercices proposés par le formateur, travail en équipe autour de situations rencontrées par les participants en utilisant les nouveaux outils

# L'approche Snoezelen

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution.

Prérequis : aucun.

Une durée qui s'adapte à vos besoins et à vos attentes :

- Formation complète à l'approche Snoezelen : 5 journées de 7h (soit 35h de formation)
- Formation courte à l'approche Snoezelen : 3 journées de 7h (soit 21h de formation)
- Découverte de l'approche Snoezelen : 2 journées de 7h de formation (soit 14h de formation)
- Initiation à l'approche Snoezelen : 1 journée de 7h de formation
- Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir comment aménager et équiper un espace Snoezelen, et comment utiliser au mieux les matériels spécifiques
- Être en capacité d'intégrer la démarche Snoezelen dans le projet institutionnel
- Être en mesure de mener à bien une prise en charge Snoezelen, de l'intégrer dans le projet de vie et évaluer ses apports
- Développer le sens de l'observation de l'usager (cf crèches...) de l'enfant et/ou de l'adulte âgé et/ou handicapé afin de mieux cibler ses désirs et besoins, savoir comment y répondre, et ainsi mieux l'accompagner en prenant en compte ses spécificités
- Pouvoir étendre le champ d'application de la « philosophie » Snoezelen à la vie quotidienne et à l'environnement institutionnel, c'est-à-dire proposer une approche thérapeutique non médicamenteuse /un meilleur accompagnement des personnes accueillies (cf crèches encore) :
  - Bénéfique sur les états d'anxiété, de dépression, de troubles de l'humeur, de repli sur soi
  - Participant au développement (cf. crèches, IME...), au bien-être psychocorporel et à l'épanouissement des usagers : amélioration du vécu corporel, (re)prise de confiance en soi et en ses capacités, (ré)investissement narcissique du corps, (re)trouver le désir d'être (à soi et au monde) et d'exister
  - Prévenant la régression psychomotrice et entretenant/développant les acquis et l'autonomie
  - Bénéfique sur la santé générale et les troubles psychosomatiques
  - Améliorant les rapports et les relations résidents/professionnels facilitant les actes du quotidien et leur vécu de la part des résidents/professionnels
  - Améliorant le bien-être et la qualité de vie des résidents/de leurs familles, ainsi que le bien-être des professionnels

## CONTENU

Généralités : histoire du concept Snoezelen et présentation de la philosophie, l'approche et la démarche Snoezelen

Dimensions théoriques impliquées dans l'approche Snoezelen

- La dimension sensorielle : les 8 sens, le développement sensorimoteur, l'intégration sensorielle, le rôle des sens...
- Lien entre sensations et émotions, importance des émotions...
- Les représentations corporelles : construction et déconstruction des représentations de l'organisme
- La dimension relationnelle : communication (verbale et non verbale) et relation, relation soignant/soigné...
- Détente et bien-être en Snoezelen : contenance, sécurisation, impact hormonal...

Bénéfices de la démarche Snoezelen

Application de la théorie dans la pratique snoezelen

- Inscription de la démarche dans le projet institutionnel & le projet individualisé
- Espace Snoezelen, matériel Snoezelen, chariot mobile...
- La nature et le rôle de l'intervention du professionnel dans la pratique, la bonne attitude à adopter...
- Individualisation des prises en charge selon les usagers
- La traçabilité : suivi et évaluation des apports de la démarche (fiches d'observation, profil sensoriel...)

Conclusion et élargissement du champ d'application du Snoezelen

# Le Toucher « Bien - Être » pour les personnes en situation de Handicap

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Acquérir des techniques en Toucher « Bien-être » pour apporter de la détente, du plaisir, diminuer l'anxiété, apaiser la douleur et favoriser le relâchement des tensions.
- Apprendre plusieurs protocoles en Toucher « Bien-être » pratiqués à sec ou à l'huile, adaptables aux besoins de la personne, aux impératifs horaires et à l'environnement matériel.
- Favoriser chez la personne en situation de handicap l'expression verbale des ressentis corporels.
- Expérimenter pour le soignant le toucher afin de mieux pouvoir le retransmettre.
- Développer sa créativité au niveau du Toucher « Bien-être ».

## CONTENU

### Apports théoriques

- Précisions concernant l'éthique et la déontologie du toucher : importance du cadre, des limites et du respect de la personne en situation de handicap.
- Réflexions concernant la verbalisation afin d'introduire, d'accompagner et de conclure la pratique d'une séance en Toucher « Bien-être ».
- Les indices verbaux et non-verbaux de confort et d'inconfort de la personne qui reçoit.
- Les apports du Toucher « Bien-être » pour la personne en situation de handicap sur les plans physique, psychologique et émotionnel.
- Les différentes étapes dans la mise en œuvre d'une séance en Toucher « Bien-être ».
- Les contre-indications, la bibliographie.

### Apports pratiques

- Expérimentation de techniques d'auto massage.
- Présentation du matériel, des accessoires et de l'huile.
- Précisions : le contexte, l'installation du receveur, la durée, le choix des mouvements.
- Précisions, expérimentation concernant le Toucher « Bien-être » à sec ou à l'huile : Pourquoi ? Comment ? Avec qui ? Où ? Sur quelles zones du corps ?
- Apprentissage de différents protocoles pratiqués habillés en position assise s'adressant à la nuque, aux épaules, au dos, au visage, aux poignets et aux mains,
- Apprentissage de différents protocoles pratiqués en position allongée s'adressant aux bras, aux poignets, aux mains, à la nuque, aux jambes et aux pieds.
- Pour celui qui donne : Le positionnement du corps, l'ancrage, la « juste distance », l'utilisation de la respiration, les notions de transferts de poids, l'orientation du mouvement et son intensité, la respiration, le toucher avec les paumes, les doigts. Précisions concernant la qualité du toucher : Le rythme, la pression, l'attention, l'intention, l'intuition.
- Précisions et expérimentation de différentes techniques en Toucher « Bien-être » : pressions, pressions glissées, effleurages, percussions douces, bercements.

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Nous privilégions une approche pédagogique :

- Pratique : suite à une démonstration, chaque participant successivement donneur et receveur s'entraîne à pratiquer des mouvements précis. Chaque stagiaire bénéficie de corrections personnalisées des mouvements effectués.
- Contextuelle : Le contenu pédagogique loin d'être figé à l'avance, est en permanente interaction avec les données du terrain émanant du vécu professionnel des participants.
- Interactive : nous stimulons la réflexion individuelle et de groupes à travers les échanges.
- Un livret pédagogique sera remis en début de formation à chaque stagiaire comprenant un apport théorique, une bibliographie, des pistes de réflexion, des visuels et des explicatifs d'ordre technique pour une meilleure compréhension et intégration des mouvements proposés durant la formation.

# Prendre soin grâce à la Réflexologie Plantaire

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir dans un cadre de relaxation, détendre, apaiser la douleur et sécuriser les patients par la Réflexologie Plantaire.
- Connaître les différentes étapes d'une séance en Réflexologie Plantaire.
- Apprendre trois protocoles en Réflexologie Plantaire applicables en fonction du patient, du temps imparti et du contexte.
- Développer ses compétences techniques par l'acquisition de pression douces, pressions glissées douces, mobilisations, étirements, balayages.
- Donner et recevoir afin de mieux retransmettre la Réflexologie Plantaire auprès des patients.

## CONTENU

### Apports théoriques

- Précisions concernant l'éthique et la déontologie du toucher : importance du cadre, des limites et du respect de la personne.
- Les apports du toucher pour le patient sur les plans physique, psychologique et émotionnel.
- Origine et bienfaits de la Réflexologie Plantaire.
- Présentation des zones réflexes du pied, le sens des stimulations.
- Les différentes étapes dans la mise en œuvre d'une séance en Réflexologie Plantaire dans un cadre de relaxation.
- Réflexions concernant le toucher regard, le toucher déplacement, le toucher silence, le toucher écoute.
- Réflexions concernant la communication verbale et non verbale afin d'introduire, d'accompagner et de conclure la pratique d'une séance en Réflexologie Plantaire.
- Les éventuels mécanismes de défense liés au toucher et leur impact sur la recherche de la juste distance dans la relation soignant-soigné.

### Apports pratiques

- L'installation et le confort du patient, les contraintes horaires, le choix du protocole et des mouvements.
- La qualité du toucher, le rythme, les pressions douces, la délicatesse et la précision.
- Apprentissage de trois protocoles : le premier d'une durée de 20 mn, le second d'une durée de 15 mn et le troisième d'une durée de 10 mn.
- Acquisition de mouvements concernant la plante du pied, l'intérieur du pied et du mollet, l'extérieur du pied et du mollet, le dessus du pied et la cheville.
- Précisions et expérimentation : paumes, phalanges, doigts.
- Expérimentation et précisions concernant le positionnement corporel de celui qui donne afin d'optimiser la qualité technique de la gestuelle et la précision d'exécution des mouvements.
- Les contre-indications, les huiles.

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Nous privilégions une approche pédagogique :

- Pratique : suite à une démonstration, chaque participant successivement donneur et receveur s'entraîne à pratiquer des mouvements précis. Chaque stagiaire bénéficie de corrections personnalisées des mouvements effectués.
- Contextuelle : Le contenu pédagogique loin d'être figé à l'avance, est en permanente interaction avec les données du terrain émanant du vécu professionnel des participants.
- Interactive : nous stimulons la réflexion individuelle et de groupes à travers les échanges. Un livret pédagogique sera remis en début de formation à chaque stagiaire comprenant un apport théorique, une bibliographie, des pistes de réflexion, des visuels et des explicatifs d'ordre technique pour une meilleure compréhension et intégration des mouvements proposés durant la formation.

# Ateliers intergénérationnels en institution

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Fédérer des publics de tous âges autour de projet commun
- Adapter une palette technique variée d'outils créatifs pour favoriser les échanges entre générations
- Concevoir et mettre en œuvre des ateliers intergénérationnels
- Acquérir une méthode pour concevoir des animations intergénérationnelles
- Identifier les partenaires et ressources pour ce type d'animations.
- Savoir programmer, promouvoir et évaluer ces actions

## CONTENU

### Apports théoriques

- Définition de la notion d'intergénérationnel, rôle et spécificité - Sous forme de questions, en petit groupe puis en plénière
- C'est quoi être vieux aujourd'hui ?
- « Jeunes » et « vieux », de qui parle-t-on ?
- Quelles actions intergénérationnelles ?
- Le projet intergénérationnel : pour qui, dans quel but ?
- Les différents publics, la prise en compte des besoins et des désirs de ces publics.
- Les moyens et supports à mettre en œuvre pour favoriser les échanges entre les générations ; Exercices interactifs en groupe et sous-groupe
- Conception des animations : objectif public, moyens.
- Différents types d'animations intergénérationnelles.
- Participation des publics dans la conception et l'animation.
- Identification des partenaires éventuels.
- Promotion et évaluation des animations.
- Quel âge et quelle génération ?
- Quelles similitudes entre ces deux âges ?
- Qu'est-ce qu'une génération ?
- Pourquoi le fossé se creuse-t-il tant entre les générations aujourd'hui ?
- Comment vivre ensemble ?
- Comment La famille intègre-t-elle l'inter générationnel ?

### Apports pratiques

- Accueil et mise en place du cadre d'éthique et de déontologie de la personne
- Recueil des attentes.
- Présentation de la formation et des règles de fonctionnement du groupe.
- Exercices interactifs en groupe et sous-groupe
- Quel est le portrait de l'ainé que chacun de nous a en tête ? Exercices interactifs en groupe et en sous-groupe :
  - Présentation d'expériences - Ateliers pratiques ludiques
  - Création d'une histoire collective
    - Mise en structure de l'histoire
    - Illustration de ces différentes étapes.
    - Réflexion et mise en place de projets simples partant du cas concret des stagiaires

## Initiation au conte

> Cette formation s'adresse : aux personnel soignant et non soignant des établissements sanitaires et médico-sociaux, bénévoles, salariés des bibliothèques, animateurs des EHPAD ou foyers logements et professionnels intervenant à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Amener un apport théorique sur le conte : son historique, ses catégories et ses principes symboliques. Le répertoire du conteur.
- Faire la différence entre une histoire, un conte détourné et un conte.
- Valoriser des projets d'animation autour du conte.
- Acquérir des bases théoriques et pratiques sur les techniques du conte et du conteur. - Explorer et développer les émotions par l'improvisation.
- Enrichir l'imagination à travers les cinq fonctions sensorielles.
- Développer la confiance au sein d'un groupe, dans le respect de soi et de l'autre.
- Consolider sa présence scénique, sa gestion du temps et de l'espace

### CONTENU

#### Apports théoriques

- Mise en place d'un cadre concernant l'éthique et la déontologie de la relation à instaurer durant l'atelier: des limites et du respect de la personne.
- Approche théorique, structure et définition avec les différents types de contes.
- Un peu d'histoire, origine, définition et évolution des pratiques du conteur.
- Échange en sous-groupe et partage collectif

#### Ateliers pratiques et partages d'expériences :

- Mise en pratique avec l'échauffement corporel et travail sur les émotions des personnages, du corps et de la voix.
- Travail d'improvisation et jeu des personnages.
- Technique pour aborder le conte de façon vivante et créative, la parole stimule l'imaginaire.
- Technique de mémorisation et de visualisation pour aborder les phases clefs du conte. - Le vocabulaire, l'expression improvisée du conteur.
- Jeux collectifs, mises en situation, manipulation et réflexion pour enrichir la pratique de chacun.
- Retour d'évaluation - Partage collectif - Bilan

# Animer des ateliers philosophiques

> Cette formation s'adresse : aux personnel soignant et non soignant des établissements sanitaires et médico-sociaux, bénévoles, salariés des bibliothèques, animateurs des EHPAD ou foyers logements et professionnels intervenant à domicile, ...

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Les pratiques des ateliers philosophiques sensibilisent les enfants et participants aux notions de philosophie, cela leur permet d'apprendre à réfléchir par eux-mêmes pour devenir responsables, travailler le langage oral pour exprimer ses idées, écouter le point de vue des autres. Cette activité langagière est un processus de socialisation démocratique, fondé sur une éthique discussionnelle, avec l'apprentissage d'une pensée réflexive, qui favorise l'élaboration identitaire de sujets en construction. La place de l'oral est donc réaffirmée. Elle peut prendre la forme de débats d'interprétation et vise également à mettre en pratique une communication avec des rôles établis.

- Savoir animer et structurer une séance d'atelier philosophique :
- Maîtriser le langage oral.
- Définir les rôles de chacun.
- Apprendre à communiquer avec le groupe et avec soi-même en restant dans les propos de l'échange.
- Savoir accueillir le point de vue de l'autre.
- Écouter autrui, demander des explications et accepter les orientations de la discussion
- Accueillir et exposer son point de vue et ses réactions dans un dialogue en faisant des propositions d'interprétation.
- Prendre part à un débat.

## CONTENU

### Apports théoriques

- Mise en place d'un cadre concernant l'éthique et la déontologie de la relation à instaurer durant l'atelier : des limites et du respect de la personne.
- Définir les enjeux des pratiques philosophiques.
- Quelles questions sont soulevées par la mise en œuvre des ateliers philosophiques ?
- Définition des pratiques philosophiques.
- Les différents courants et leurs apports.
- Les points communs et différences entre les divers courants.
- Les pistes d'organisation : dispositifs, règles, rôles, thèmes : questionner ?

### Ateliers pratiques :

- Intérêt et obstacle de la mise en œuvre des ateliers philosophiques.
- Mise en pratique.
- Les différents types d'animations : Album, conte, roman, livre philos, photo, peinture...
- Pratiques de différents ateliers participatifs - Partage d'expériences -

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

- Temps de réflexions, d'échanges et de débats.
- Ateliers pratiques de groupe pour la conception de projets d'animation
- Apports d'exemples concrets par l'intervenante
- Animation PowerPoint et dossier des contenus de formation
- Évaluation sur la base des outils d'évaluation de la BDP ou du Cabinet de formation (orale après la formation sous forme de tour de table, écrite sous forme de questionnaire

# Optimiser l'organisation et le management

# Intelligence relationnelle et communication coopérative

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Définir ce qu'est une communication satisfaisante pour chacun
- Repérer ce qui peut faire obstacle ou favoriser cette communication
- Apporter des repères pour mieux comprendre, apaiser et transformer les échanges conflictuels en échanges coopératifs et constructifs
- Proposer des outils concrets et facilement réutilisables en termes de communication, de gestion de stress et des émotions (recentrage, relaxation...)

Un cadre bienveillant et interactif permet à chacun d'évoluer en confiance et de participer activement pour mieux intégrer les nouvelles connaissances et outils apportés

## CONTENU

### Savoir-être

- Comprendre ses propres habitudes de communication pour mieux les transformer
- Prendre du recul face à ses émotions et dans les situations stressantes.
- Savoir retrouver et garder une position centrée et détendue
- Développer une intelligence relationnelle bienveillance envers soi
- Écouter ses besoins
- Responsabilisation
- Écoute empathique avec l'adulte âgé, la famille, entre collègues

### Savoir-faire

- Utiliser des repères simples pour aborder chaque situation et traverser les situations conflictuelles
- Prendre la parole de façon créatrice (exprimer ses besoins, oser formuler des demandes réalistes, coopérer au service de l'avancée du groupe tout en maintenant un degré de satisfaction des besoins personnels)
- Nourrir et motiver la dynamique de communication (Encourager la prise de parole autour de soi, reconnaître et apprécier ce qui fonctionne bien dans les échanges)

# Communication inter équipes – transmissions ciblées

› Cette formation s'adresse : au personnel soignant en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier le caractère stratégique des transmissions pour les résidents, l'équipe soignante et l'établissement.
- Connaître les avantages de la mise en œuvre des transmissions ciblées.
- Comprendre le fonctionnement des transmissions ciblées.
- Être en mesure de produire des transmissions ciblées.
- Développer sa capacité de synthèse et sa capacité à communiquer de façon efficiente.

## CONTENU

Rappel des bases de la communication

Schéma de Shannon

La communication interpersonnelle

Identification des enjeux médico-légaux des transmissions

Les fonctions des transmissions ciblées en EHPAD :

- La surveillance des patients/résidents.
- L'alerte de l'équipe soignante.
- Le suivi de l'évolution de l'état de santé du patient/résident.

Connaitre les différentes formes de transmissions :

- Les transmissions narratives :
  - Avantages et inconvénients des transmissions narratives.
- Les transmissions orales :
  - Avantages et inconvénients des transmissions orales.

Les différents éléments qui constituent une transmission ciblée :

- Le format des transmissions ciblées :
  - La date, l'heure et le soignant : gage de la valeur d'une transmission ciblée.
  - La cible.
  - Les données.
  - Les actions.
  - Les résultats.
- Le fonctionnement des transmissions ciblées :
  - L'ouverture d'une transmission ciblée.
  - Le suivi de la cible.
  - La clôture de la cible.

Savoir formuler une cible pertinente :

- Les critères d'une bonne information cible :
  - Définition de la notion de « cible ».
  - Le critère de concision.
  - Le critère de précision.
  - Le critère de clarté.
- Les informations qui peuvent être considérées comme des informations ciblées :
  - Un symptôme.
  - Une réaction physiologique.
  - Une réaction psychologique
- Les informations qui ne sont pas des éléments cibles :
  - Des jugements de valeurs.
  - Un diagnostic, ...
- Les cibles les plus fréquemment rencontrées en gériatrie.

Le traitement d'une cible au moyen de la méthode Données, Actions, Résultats (DAR).

- Savoir formuler des données pertinentes :
  - L'utilité des données.
  - Les différents types de données à faire apparaître dans une transmission ciblée :
  - Les données chiffrées (température, résultats d'évaluations, pression artérielle).
  - Les données issues d'un examen clinique.
  - Les données issues d'un échange avec le patient/résident ou données dites « subjectives ».
- Savoir formuler des actions pertinentes
- Savoir reporter les résultats des actions

# Développer l'intelligence collective au sein de votre établissement

> Cette formation s'adresse : Directrices, directeurs, cadre de santé, cadres administratifs, médecins coordinateurs, qualifié, professionnels intervenants dans l'établissement.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : à définir. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir de nouvelles pratiques managériales pour libérer le potentiel collectif de votre structure afin d'optimiser l'efficacité des équipes soignantes et la qualité de la prise en soin
- Faire émerger l'essence, la raison d'être de votre établissement
- Impliquer tous les membres de votre équipe
- Favoriser la concertation et la coopération pour le bien-être des usagers
- Construire des liens simples et sincères
- Donner du sens et de la motivation à chacun
- Développer un système de réunion en intelligence collective

## CONTENU

### Programme 1

- Ouverture session : Clarifier le sens, la raison d'être de votre établissement
- Apports notionnels : De la philosophie à l'outil de l'intelligence collective
- Simulations inversées filmées
  - Objectif : repérage des mauvaises pratiques
  - Analyse des simulations inversées : impacts d'un management classique.

### Programme 2

- Apports notionnels : Un système de pilotage dynamique, une organisation en cercle
- Simulations filmées
  - Objectif : Travailler en concertation et en coopération
  - Analyse des pratiques communicationnelles ; analyse systémique : pluridisciplinarité

### Programme 3

- Apports notionnels : Système de réunion en intelligence collective. Acquisition des outils
- Simulation filmée d'une réunion animée en intelligence collective sur thématique choisie par le groupe
  - Auto-évaluation des acquis et hétéroévaluation (groupe et formateur).

# Travailler la nuit et faire partie d'une équipe interdisciplinaire

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

Action de formation qui peut être animée de nuit pour le plus grand confort de votre personnel.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Définir sa place au sein de l'équipe
- Affiner son rôle auprès du public
- Identifier l'impact pour le professionnel de travailler la nuit
- Adapter ses interventions

## CONTENU

### Travailler la nuit

- Motivation
- Intérêt
- Impact sur le professionnel

### Place et mission du professionnel de nuit

- Place du professionnel de nuit au sein de l'équipe interdisciplinaire : interaction avec les professionnels de jour, cohérence des accompagnements...
- Missions du professionnel de nuit : nursing, écoute, ménage, transmission...
- Comment réaliser ses missions dans le respect de soi et de l'autre (ex. rythmes et sommeil) ?

### Interventions aidantes et adaptées :

- Comportements : rituel, déambulation, insomnie, faim, angoisse, agressivité, hallucination, appels répétés, rêves...
- Situations d'urgences

# Travail en équipe et cohésion d'équipe

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre le rôle et l'importance de l'équipe.
- Identifier les conséquences d'une absence « d'esprit d'équipe » pour les usagers, les soignants et l'établissement.
- Définir la notion de « travail d'équipe »
- Mettre en lumière les freins classiques au travail en équipe
- Accompagner les participants dans l'acquisition des comportements qui favorisent l'esprit d'équipe

## CONTENU

Les enjeux du travail d'équipe :

- Identifier la complexité de travailler en équipe.

Définir les notions relatives au travail d'équipe :

Qu'est-ce qu'un groupe de personnes ?

- Définition de la notion de groupe.
- Présentation des différentes formes de groupes.
- Présentation des différentes phases de la vie d'un groupe.

Qu'est-ce qu'une équipe ?

- Différenciation de la notion d'équipe et de la notion de groupe informel.
- Définition de la notion d'équipe.
- Caractéristiques d'une équipe.
- Les différents stades de développement des équipes

Qu'est-ce qu'une équipe de soins ?

- Concrétisation de la définition de la notion d'équipe dans le cadre d'un EHPAD.
- Travaux de groupe : Quelles sont les caractéristiques d'une équipe de soins ?
- Précision/définition de la notion d'équipe de soins Qu'est-ce que l'esprit d'équipe ?
- Introduction aux notions suivantes :
  - La notion de valeur
  - La notion de sentiment d'appartenance.

Identifier le fonctionnement d'une équipe en EHPAD :

- Le fonctionnement objectif d'une équipe :
  - L'organigramme et la notion de hiérarchie.
  - Les relations hiérarchiques
- Les différents temps de réunion :
  - Les échanges informels
  - Les temps de transmissions
  - Les groupes de travail
  - Les caractéristiques d'une réunion « réussie ».
  - Les éléments flous qui peuvent nuire au fonctionnement d'une équipe soignante
  - Les « sous-groupes » informels
- Les personnalités au sein du groupe :
  - Exemple des différents types de personnalités en groupes (timide, harmonisateur, résistant...).

Faire vivre le travail d'équipe au quotidien :

- Une équipe se construit :
  - Questionnement individuel : les participants seront invités à réfléchir au sujet suivant :
    - « Avez-vous déjà réfléchi à la manière dont vous collaborez avec vos collègues ? »
    - « Quelle est pour vous la meilleure manière de communiquer avec vos collègues ? ».
    - « Quelle est pour vous une « bonne ambiance d'équipe ? ».
- Les difficultés fréquemment rencontrées :
  - Travail autour des formulations typiques
  - Identification des positionnements alternatifs plus propice à l'esprit d'équipe.
- Les éléments à favoriser en équipe :
  - Favoriser le sentiment d'appartenance
  - Pouvoir parler, être écouté, être entendu.
  - Pouvoir/savoir exprimer un désaccord et faire face à une tension
  - Être solidaire dans les moments difficiles :
    - Accepter les difficultés d'une collègue sans préjugés.
    - Se faire confiance mutuellement.
- Situations d'urgences

# Éthique et secret professionnel

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Questionnement éthique :

- Identifier et construire une réflexion éthique autour de situations complexes
- Proposer des repères, un cadre méthodologique autour de l'éthique afin de pouvoir l'intégrer dans sa pratique de soin et ainsi répondre aux préoccupations des professionnels au quotidien
- Restaurer l'espace de questionnement, réinterroger ses pratiques professionnelles, le sens de ses actions
- Pourvoir fonder des décisions sur une délibération éthique, formuler une réflexion argumentée pour améliorer la qualité des soins dispensés
- Développer une posture de questionnement, qui sous-tend la réflexion éthique, en s'appuyant sur des situations concrètes.

Secret professionnel :

- Cerner les différences de significations entre secret professionnel, secret partagé et confidentialité et leur champ d'application
- Savoir se positionner face aux demandes de partage d'informations, savoir quand et comment partager des informations
- Connaître les possibilités de levée du secret professionnel

## CONTENU

Questionnement éthique :

- Éthique, morale, droit et déontologie : comment ces notions se distinguent et s'articulent entre elles
- Principes participants à une prise de décision : éthique et bonne pratique, éthique et responsabilité
- Entreprendre une réflexion éthique : maintenir vivant le désir d'agir pour et avec l'autre
- Réflexion et interrogation portant sur la valeur et les conditions d'exercice du soin
- Comment articuler autonomie et protection, individuel et collectif
- Les 4 principes fondamentaux de l'éthique : humanité et dignité, solidarité, équité et justice, autonomie
- Théories philosophiques utiles aux réflexions et débats dans le questionnement éthique
- Apports de la réflexion éthique dans la pratique du soin : comment l'éthique accompagne le soignant dans ses gestes et ses comportements au quotidien
- Travaux en sous-groupes : traiter différentes situations complexes en s'appuyant sur une grille de questionnement éthique

*Thèmes proposés par le formateur : refus de soin, expression des libertés individuelles au sein d'un collectif, liberté d'aller et venir dans un établissement, vie affective et sexualité, pratique religieuse*

*Situations concrètes amenées par les participants en lien avec leur pratique*

Secret professionnel :

- Apports théoriques autour des notions de secret professionnel, secret partagé et discrétion professionnelle
- Secret professionnel et responsabilité
- Dérogations au secret médical
- Secret professionnel avec les partenaires extérieurs (tutelle, partenaire de soins, entourage, famille, ...)
- Travail en sous-groupes autour de la notion du partage d'informations, en lien avec le secret professionnel, en se basant sur un questionnement éthique

# Gestion des tensions et des désaccords

› Cette formation s'adresse : aux professionnels ayant une mission d'encadrement d'équipe en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Découvrir les origines cachées, les facteurs déclencheurs de tensions et de conflits dans l'équipe pour mieux les cerner et les comprendre afin d'être en mesure de mieux les prévenir et les régler
- Anticiper les relations conflictuelles en favorisant une communication constructive ainsi qu'une relation de confiance
- Diagnostiquer une situation difficile, problématique afin d'adopter une stratégie efficace incluant l'adaptation des comportements
- Acquérir et utiliser des outils méthodologiques permettant de mieux désamorcer les conflits
- Développer sa capacité à négocier efficacement en proposant des solutions, des actions adaptées et pertinentes

## CONTENU

### Les origines des conflits

- Les sources générales de conflits
- Les attitudes majeures à l'origine des conflits (triangulaire P/S/V)
- Les rapports de force et le poids des influences
- Les sous-entendus, les non-dits, les silences
- Les fragilités sociales et personnelles
- Les sentiments de base à l'origine de certains conflits
- Les blocages, les représentations irréalistes
- Le stress

### Comment anticiper un conflit ?

- Détection et compréhension de l'origine des problématiques et des différends
- Définition de la nature des actions correctives à entreprendre
- Les enjeux de la communication (contenu et relation)
- La qualité d'écoute et l'empathie
- Les attitudes de PORTER dans la relation d'aide

### Comment sortir d'un conflit ?

- Analyse de situation et pratique de l'audit (nature du désaccord)
- Identification et analyse des faits et sentiments respectifs
- Apports méthodologiques de résolutions de conflit (acteur ou médiateur d'un conflit) : techniques de communication, méthodes, outils
- État d'esprit à adopter (neutralité, objectivité, responsabilité)
- La négociation constructive : la consultation
- Les techniques d'assertivité : affirmation de soi et confrontation positive
- Supervision des décisions prises et des actions correspondantes.

# Manager son équipe

› Cette formation s'adresse : aux professionnels ayant une mission d'encadrement d'équipe en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 3 jours de 7 heures, soit 21 heures de formation (2 journées + 1 journée ; espacées de 3 semaines). Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les activités, tâches et compétences relatives au management des équipes pour mieux appréhender ses fonctions
- Découvrir les différents styles de management, leurs caractéristiques afin de les utiliser de façon pertinente et adaptée
- Savoir se positionner dans l'équipe et face à l'institution
- Instaurer un réseau de communication efficace et des relations constructives pour une meilleure cohésion d'équipe et un travail de qualité
- Repérer les tensions négatives et gérer les situations conflictuelles.

## CONTENU

### Les fonctions du manager

- Activités, tâches et compétences relatives à la gestion d'équipe
- Rôles et positionnements face à l'équipe, la direction, les patients et les familles
- Définition d'objectifs opérationnels (équipe, service)

### Le management d'équipe

- Approche du Leadership
- Styles de management et niveau d'autonomie & Styles et modes de management situationnel

### Les phénomènes de groupe

- Les principales caractéristiques d'une équipe
- Dynamique de groupe et cohésion d'équipe : motivation et implication
- Les résistances aux changements

### La circulation de l'information

- Structure formelle et réseaux de communication
- Les différents modes et moyens de communication

### Communication interpersonnelle

- Les enjeux de la communication
- Les obstacles et facilitateurs de la communication
- La communication verbale et non verbale
- L'écoute active et l'empathie
- La négociation constructive : la consultation

### Les relations interpersonnelles

- Apports de l'analyse transactionnelle
- Perception de soi et des autres
- Affirmation de soi et attitude assertive

### La gestion des conflits

- Les principales sources de tensions négatives
- Les attitudes génératrices de conflits
- Détection et anticipation
- Méthodologie de résolution de conflits

# Pratique de la médiation : *Une autre manière de gérer les conflits*

> Cette formation s'adresse : aux professionnels ayant une mission d'encadrement d'équipe en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

*La médiation : Une autre manière de gérer les conflits*

*La médiation est une alternative au jugement et aux longues procédures juridiques. C'est un processus qui vise à rétablir une communication constructive entre les personnes pour aboutir à un accord « amiable » favorisant le maintien des bonnes relations entre les individus.*

*Moment privilégié pour que des désaccords naissent des accords, que du discours apparaisse la parole. La médiation est un travail de recherche de solutions, de compromis, à l'écoute des besoins de chacun.*

*Il peut s'agir de médiation entre deux personnes, plusieurs personnes, de médiation collective : grève, plainte, d'un collectif de salariés....*

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- S'initier au processus de médiation.
- Développer l'activité de médiation dans une approche généraliste
- Développer la posture du tiers dans la prévention et la gestion des conflits
- Accompagner les personnes dans la recherche de solutions prenant en compte la reconnaissance des besoins et des valeurs de chacun.

## CONTENU :

- Le processus de médiation
- La posture du médiateur
- Les différents types de conflits
- La place des émotions dans la relation à soi et aux autres.
- Développer la posture d'accueil et d'écoute d'autrui dans les moments de tensions et/ou conflictuels
- Comprendre les systèmes de valeurs et besoins de chacun.
- Le langage verbal et non verbal.
- Les techniques d'écoute : développer sa souplesse relationnelle
- La reformulation
- Définir les moyens d'actions possibles. Les freins et les leviers.
- Le cadre dans la médiation.
- Les limites de la médiation

# Le projet de vie individualisé

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Clarifier les représentations sur le sens du projet personnalisé
- Confirmer l'intégration des recommandations de l'ANESM
- Autoévaluer les outils et l'organisation déjà mis en œuvre pour le projet personnalisé
- Identifier les axes d'amélioration
- Travailler sur les cas cliniques rencontrés (rendus anonymes)
- Développer une approche valorisant les capacités actuelles des résidents
- Enrichir la pratique par des outils de communication
- Animation de réunion

## CONTENU

### ETAPE 1 : ACQUISITION ET PERFECTIONNEMENT DES CONNAISSANCES – *LE PROJET PERSONNALISE, OUTIL DE BIEN-TRAITANCE ET D'OUVERTURE*

- Le travail d'équipe, rempart contre la maltraitance
- L'ouverture sur le système résident-famille-représentant légal
- Une fenêtre ouverte sur les problématiques du passé
- Une projection d'avenir basée sur les capacités actuelles du résident
- Un projet, un sens offert au quotidien

### ETAPE 2 : SITUATIONS CLINIQUES ET ANALYSE DES PRATIQUES *AUTO-EVALUATION DE LA PRATIQUE ACTUELLE DU PROJET PERSONNALISE*

- Représentations et cadre de référence
  - L'origine, les moyens et les objectifs du projet personnalisé
  - Le rôle de chacun dans la construction du projet personnalisé
  - L'équipe, autonome dans sa création de projet
- Les outils du recueil de données (grilles, questionnaires, tableaux d'observations)
  - L'adaptation à la population accueillie
  - La connaissance des outils par chacun
  - Les améliorations possibles
  - Le document final de présentation du projet personnalisé
- La pratique au quotidien
  - L'organisation dans le temps et dans l'espace
  - Le rôle du référent / coordonnateur de projet
  - L'analyse des difficultés rencontrées
  - La question du rythme

### ETAPE 3 : IMPACT DU PROGRAMME ET AXES D'AMELIORATION

- Les axes d'améliorations individuelles et ou collectives en lien avec :
  - La coordination du projet : travailler ensemble
  - La planification en calendrier
  - L'accueil, l'entretien, l'évaluation
  - Le recueil de données : l'importance de l'observation par chacun
  - La notion de co-construction : valoriser la prise de parole
  - La phase de décision : favoriser la créativité des solutions
  - La co-évaluation et les ajustements
  - La teneur de l'écrit et ses lecteurs potentiels
  - La contribution au projet d'établissement- L'avenant au contrat de séjour
  - L'évaluation du projet personnalisé

# Rôle et fonction

# Rôle et fonction de l'agent de service hospitalier

› Cette formation s'adresse : aux Agents de Service Hospitalier.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Permettre au personnel « A.S.H » de définir et valoriser leur rôle et fonction dans une institution
- Avoir une meilleure connaissance du public accueilli et une maîtrise des tâches à réaliser
- Revaloriser les professionnels dans leurs pratiques quotidiennes

## CONTENU

Agent de service hospitalier/agent de service d'hébergement

- Motivations à faire ce métier
- Rôle : rôle « propre », rôle « induit »
- Fonctions : tâches, droits et devoirs, chartes et convention
- Savoir-faire et savoir-être : secret professionnel, devoir de discrétion.

Public accueilli dans établissement

- Définition et représentation de l'adulte âgé
- Le vieillissement : processus et avatars
- Dépendance, perte d'autonomie, handicap
- Notion de poly-pathologies

Travail d'équipe

- Regarder, écouter, comprendre, transmettre, agir
- Les intervenants professionnels et leurs missions

L'hygiène comme soin

- Les traitements :
  - *L'antiseptie*
  - *La désinfection*
  - *Les locaux, les circuits, le matériel*
  - *La prévention, le protocole d'hygiène :*
  - *L'asepsie*
  - *L'hygiène corporelle*
  - *L'hygiène alimentaire*
  - *L'hygiène des locaux*
  - *Les circuits propres et sales*

L'organisation du travail

# Rôle et fonction de l'Aide-Soignant en Psychiatrie

› Cette formation s'adresse : aux Aides-soignants exerçant en psychiatrie.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 3 jours (2j+1), soit 21h de formation. Dans vos locaux.

L'évolution constante des prises en charge en santé mentale a une répercussion directe sur l'évolution des métiers, dont celui de l'aide-soignant : il doit s'intégrer de manière efficace à la dynamique et aux processus de soins de l'unité et savoir repérer un indice de souffrance psychique.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Se situer dans ses missions, rôles et fonctions
- Approfondir ses connaissances cliniques et comprendre les concepts d'accompagnement et d'autonomie
- Développer l'observation comme outil de soins et utiliser les outils d'aide à la compréhension, à l'établissement et au maintien de la relation
- Transmettre les informations

## CONTENU

Spécificité des missions, rôles et fonctions

- Évolution de la législation concernant l'hospitalisation en psychiatrie
- Évolution de la place de l'aide-soignant(e) travaillant en milieu psychiatrique
- La notion d'équipe soignante pluridisciplinaire
- La démarche de projet : définition, enjeux, acteurs...

Approfondir ses connaissances cliniques

- Concept de normalité et pathologies
- Rappel du développement psychoaffectif de l'être humain, les structures de personnalité
- Les mécanismes de défense du moi. Anxiété et angoisse, manifestations et conséquences. Les grands syndromes psychiatriques
- La souffrance psychique des patients.

Se situer dans le processus relationnel soignant/soigné

- Les ressentis des soignants face aux patients et à leurs pathologies
- Les relations avec les familles : accueil, participation.

Développer l'observation comme outil de soins

- Les comportements et les manifestations de souffrance
- Donner du sens et restituer son observation.

Utiliser les outils d'aide à la compréhension, à l'établissement et au maintien de la relation

- La relation d'aide : écoute active et empathie
- Les fonctions du cadre institutionnel et du cadre thérapeutique
- Savoir être « contenant » : apaiser et gérer l'agressivité, « être étayant »
- Les types de jeux transférentiels dans la relation avec les patients psychotiques.

Transmettre les informations

- Les différents supports de transmission écrite dans le cadre de l'exercice professionnel. Transmissions significatives pour le projet de soin du patient.

Comprendre les concepts d'accompagnement et d'autonomie.

## Rôle et fonction de l'IDE coordonnateur en EHPAD

> Cette formation s'adresse : aux infirmiers diplômés d'état coordinateurs. Formation sur site, individualisée et sur mesure.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Identifier les rôles et missions de chacun pour harmoniser les pratiques.
- Gérer, animer et motiver l'équipe pour un meilleur accompagnement de résidents.
- Établir de bonnes relations avec les personnes venant de l'extérieur (médecins, familles, bénévoles, stagiaires etc.).

### CONTENU

Connaissance des textes :

- Décret relatif aux compétences de l'IDE,
- Texte relatif à la délégation de soins pour les AS,
- Texte relatif au projet de vie, loi du 2 janvier 2002.

Accueil des personnes âgées et de leurs familles

- Elaborer un protocole d'accueil dans lequel sont définies les conditions d'accueil,
- Le rôle des familles auprès du résident :  
*personne de confiance,*  
*personne référent,*
- Gestion des conflits avec les familles (conseil de la vie sociale).

Management et communication avec l'équipe

- Rôle et mission de chacun au sein de l'équipe soignante :  
*fiche de poste,*  
*fiche de fonction.*
- Collaboration avec le médecin coordonnateur, les intervenants médicaux, paramédicaux et les réseaux, Comment les faire participer au projet de soins des résidents ?
- Management de l'équipe IDE, AS, AMP :  
*planning,*  
*conduite de réunion,*  
*plan de formation.*
- Mise en place du dossier de soins, transmissions ciblées,
- Utilisation des outils : grille AGIRR, MNA, MMS, Doloplus, ...
- Mise en place de protocoles pour les soins et pour la prévention.

# Rôle et fonction de l'Aide-Soignant

› Cette formation s'adresse : aux Aides-soignants ou ASH FF AS.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 Journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Actualiser ses connaissances sur le processus du vieillissement et ses conséquences
- Identifier le rôle de l'aide-soignant et mettre en œuvre les techniques appropriées
- Identifier les différentes populations accueillies en EHPAD et leurs besoins spécifiques
- Développer ses compétences techniques et relationnelles
- Renforcer ses capacités de communication et d'écoute dans une logique de bienveillance

## CONTENU

Actualisation des connaissances sur le processus du vieillissement et ses conséquences

- Le vieillissement normal et ses conséquences
- Maladies fréquentes, pathologies neurodégénératives, les maladies fréquemment rencontrées, risque dépressif, dépression, risque suicidaire, les troubles psychiatriques, ...

Connaitre les différents publics accueillis et leurs besoins et attentes

- Les différents publics accueillis
- Spécificités de ce public accueilli et leurs besoins d'accompagnement et de soins

Rôle et missions de l'aide-Soignant

- Accompagner un adulte âgé dans les activités de la vie quotidienne
- Maintien du lien social et communicatif
- Surveillance de l'adultes âgés reposant
- Maintenir l'hygiène et le confort par des soins adaptés
- Respect des bonnes pratiques

Sa place et son positionnement dans l'équipe de soin

Développer du savoir-être et du savoir-faire pour un accompagnement éthique adapté aux besoins et attentes du résident

- Renforcer ses compétences techniques : recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Développer sa relation d'aide au quotidien auprès du résident
- Vers un art de l'accompagnement : développer ses capacités d'écoute, de communication et sa posture dans la relation
- Le travail en pluridisciplinarité

# Rôle et fonction de la maîtresse de maison : *Être gouvernante en EHPAD*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en EHPAD.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées de 7 heures, soit 14h de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Manager une équipe au quotidien
- Se positionner au sein de l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement
- Situer le rôle de gouvernante dans la démarche qualité de l'établissement

## CONTENU

Quel est le rôle d'une gouvernante ?

- Le travail en EHPAD
  - Contexte institutionnel
  - Démarche qualité
  - Connaissance de la personne âgée
  - L'intérêt du projet pour le résident
- Fonction stratégique de la gouvernante
  - Fonction d'Accueil
  - Fonction d'Hygiène des locaux
  - Fonction de Lingerie
  - Fonction de Restauration

Encadrement, gestion et coordination d'équipe

- Techniques d'hôtellerie en EHPAD / structures médicalisées
  - Mise en place de protocole de bio-nettoyage
  - Gestion des stocks
  - Assurer un service restauration de qualité
- Se positionner en tant que manager
  - Organisation du travail
  - Gestion des plannings
  - Positionnement professionnel
- Mise en œuvre d'une démarche qualité :
  - Qualité de vie en EHPAD
  - Efficacité des contrôles
  - Veille administrative

Un rôle relationnel essentiel :

- Le travail en équipe
  - Communication et transmissions
  - Adhésion et participation au projet d'établissement
  - Prendre la parole en réunion pluridisciplinaire
- Vie sociale
  - La relation avec les résidents
  - La relation avec les familles
  - La relation avec les autres professionnels

## Rôle et fonction de l'IDE coordinateur en SSIAD

› Cette formation s'adresse : aux IDE coordinatrices / teurs en SSIAD. Formation sur site, individualisée et sur mesure.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 3 journées de 7 heures, soit 21h de formation. Dans vos locaux.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Objectiver le concept d'équipe,
- Identifier les rôles et les missions de chacun,
- Optimiser la communication
- Assurer la cohésion et gérer les conflits et prévenir les risques
- Favoriser la participation, la motivation.

### CONTENU

Recueil et attente des stagiaires et réactualisation des connaissances  
L'équipe. Rôles et missions de chacun.

Organiser le travail

- Coordonner les actions de soin,
- Collaborer avec les différents partenaires,
- Animer, motiver les membres de l'équipe,
- Accompagner les familles,
- Le management.

Développer ses compétences en communication

- Approche de la relation d'aide,
- Conduite de réunion,
- Optimiser sa compréhension des phénomènes de groupe,
- Gérer les conflits et repérer les situations problématiques,
- Favoriser la participation, la responsabilisation et la motivation dans le cadre de la démarche qualité.

# Rôle et fonction de l'aide à domicile

> Cette formation s'adresse : à tout professionnel intervenant à domicile depuis peu. Aide-ménagère, assistante de vie souhaitant reprendre les bases de sa profession.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Revaloriser et dynamiser l'intervenant à domicile ;
- Préciser la fonction et le rôle de l'intervenant à domicile ;
- Expliciter les missions et responsabilités des différents intervenants ;
- Définir et délimiter les droits et devoirs de l'intervenant à domicile ;
- Connaître des droits de la personne accompagnée et notion d'éthique de travail.

## CONTENU

Intervenant à domicile :

- Motivations à faire ce métier ;
- Historique des emplois familiaux ;
- Métiers et fonctions ;
- Savoir-faire et savoir être ;
- Droits et devoirs.

Connaissance des intervenants professionnels et de leurs missions.

Travail d'équipe et accompagnement : les familles, les transmissions.

Les publics rencontrés :

- Dépendance, perte d'autonomie ;
- Définition du handicap : incapacité, déficience, désavantage ;
- Publics rencontrés ;
- Notion de polyopathologies.

Droits des personnes accompagnées.

- Connaissance et rôle des relais.

Méthode :

- Alternance entre apports théoriques, réflexions et échanges ;
- Analyses de situations issues de l'expérience des stagiaires ;
- Un support pédagogique contenant un résumé des apports théoriques est remis en fin de session.

# De la prévention des risques professionnels au bien-être au travail

**Acteur PRAP 2S ALM*****Accompagner La Mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi***

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 4 journées, soit 28h de formation en présentiel (dont 14 heures consacrées à l'ALM) non consécutives. Dans vos locaux.

**OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES**

- Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement
- Observer et Analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain afin d'identifier les atteintes à la santé susceptible d'être encourues
- Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention
- Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi

**Méthodes pédagogiques**

Un formateur PRAP 2S ALM certifié à jour sur le logiciel FORPREV dispense la formation et pratique une évaluation formative en rapport avec les exigences du référentiel PRAP 2S ALM.

*La formation PRAP 2S est essentiellement pratique et conforme au programme et référentiel de l'INRS*

- Apports théoriques
- Mises en situation et jeux de rôles
- Utilisation de support audiovisuel
- Analyse de situations vécues par les participants
- Applications concrètes et retours d'expérience.

**CONTENU :**

- Les risques, les accidents du travail, les maladies professionnelles
- Les atteintes à la santé liées à l'activité physique professionnelle, les enjeux sociaux, économiques et réglementaires
- Les statistiques : les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Les principes de la prévention des risques
- Les acteurs internes et externes de la prévention
- Notion élémentaire d'anatomie et de physiologie
- Les gestes et postures dans les postes de travail
- Les éléments déterminants de l'activité physique
- Préparation du travail sur l'analyse des postes de travail.
- Observation et analyse d'une situation de travail
- Identification des gestes et des postures sur les postes du travail
- Identification des déterminants
- Analyse des déterminants
- Proposition d'amélioration
- Les principes de base d'économie d'effort et leurs limites
- L'évaluation de la personne soignée ou aidée afin de la faire participer au maximum de ses possibilités
- Déplacements naturels du patient
- Les enjeux de l'accompagnement
- Les aides techniques à la manutention au regard des situations d'accompagnement

**Validation de la formation**

- Les participants à la formation seront invités à réaliser une analyse de situation de travail et ils devront compléter une fiche d'analyse qui sera corrigée en groupe et fera office de support de certification pour la validation du certificat PRAP 2S ALM.
- Les candidats seront aussi sollicités pour participer à des démonstrations de manutention dans le respect des principes de prévention et en lien avec les analyses de travail produites.
- Une fois ces épreuves certificatives acquittées, un certificat d'Acteur PRAP 2S à l'issue de la formation et remise d'une attestation individuelle de formation. Ce certificat est valable 24 mois.

Nombre de participants : Le nombre de stagiaire est limité à 10 candidats par session de formation, dans le respect du référentiel de formation PRAP.

L'ALM remplace les techniques de manutention de personnes, par un accompagnement de la personne aidée qui se base sur les déplacements naturels.

# PRAP 2S MAC : *Maintien et Actualisation des Compétences des acteurs PRAP 2S – PRAP 2S ALM*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : Peuvent se présenter à cette formation toutes les personnes titulaires d'un certificat d'acteur PRAP 2S et avoir pratiqué une activité de soins en appliquant les principes de prévention. Il sera demandé aux participants en amont de cette journée de préparer un retour d'expérience sur une démarche PRAP aboutie dans leur entreprise, ils devront aussi relever les éléments à améliorer et ceux qui ont bien fonctionnés pendant la démarche.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation en présentiel. Dans vos locaux.

Objectif visé : Mettre à jour ses compétences d'Acteur PRAP 2S afin de conserver sa certification et redynamiser la démarche de prévention de son entreprise.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Poursuivre sa participation à la démarche de prévention
- Poursuivre l'évaluation de ses risques professionnels
- Adapter et optimiser ses pratiques professionnelles

Un autre objectif est de permettre aux salariés de travailler à l'amélioration continue de la démarche pour présenter aux autres membres de la structure des pistes d'amélioration pour faciliter la remontée d'information ou plus globalement la démarche de prévention.

## CONTENU

### POURSUIVRE SA PARTICIPATION À LA DEMARCHE DE PREVENTION

- Faire le point sur les avancées individuelles et collectives
- Réactiver son potentiel d'action
- Agir en collaboration avec les autres acteurs

### POURSUIVRE L'EVALUATION DE SES RISQUES PROFESSIONNELS

- Perfectionner ses techniques de prise de hauteur pour observer son travail
- Revoir les limites du corps humain
- Poursuivre le repérage des facteurs de chutes, d'accident de manutention et de TMS
- Partager ses repérages de situations de travail à risque.
- Partager ses analyses de contraintes physiques, mentales et émotionnelles
- Revoir les outils de recherche d'améliorations préventives

### ADAPTER ET OPTIMISER SES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- Revoir les principes de sécurité physique et d'économie d'effort
- Perfectionner les manutentions protectrices adaptées à son secteur d'activité
- Refaire le point sur l'utilisation des aides techniques préventives

## Informations pratiques

### Intervenant :

- Ergothérapeute - formatrice PRAP 2S certifié par l'INRS à jour sur le logiciel FORPREV

### Nombre de participants :

Le nombre de stagiaire est limité à 10 candidats par session de formation, dans le respect du référentiel de formation PRAP.

### Méthode pédagogique :

- Apports théoriques sous forme d'exposés suivis d'échanges
- Application concrètes et retours d'expériences
- Recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail à partir de causes identifiées
- Exercices pratiques

### Moyens pédagogiques utilisés :

Ludiques et applicatifs, expérimentations pratiques et jeux de rôles

- 70 % pratique 30 % théorique
- Diaporamas et vidéos
- Matériel de manutention (selon référentiel de formation PRAP)

### Modalité d'évaluation

Les participants à la formation seront invités à réaliser une analyse de situation de travail et ils devront compléter une fiche d'analyse qui sera corrigée en groupe et fera office de support de certification pour la revalidation du certificat PRAP 2S.

# Les gestes et postures : *Manutention de l'adulte âgé et prévention du mal de dos du soignant*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de cette formation, les participants seront capables de :

- **Comprendre les bases anatomiques et biomécaniques** nécessaires à une manipulation sécurisée, pour préserver leur santé tout en répondant aux besoins des résidents.
- **Maîtriser et adapter les gestes et postures** en fonction de leurs capacités physiques, des résidents pris en charge et de l'environnement de travail.
- **Utiliser les aides techniques disponibles dans l'établissement** pour limiter les efforts physiques et prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS).
- **Prendre conscience des enjeux ergonomiques et relationnels** liés à la manutention des personnes âgées, tout en intégrant une approche respectueuse de leur dignité.
- **Mettre en pratique des exercices de prévention et de soulagement** du mal de dos.

## CONTENU

### 1. Notions théoriques fondamentales

- Bases d'anatomie et de biomécanique appliquées au dos.
- Compréhension des postures professionnelles fondamentales : leur rôle dans la prévention des TMS et leur application dans les manutentions.
- Principes d'ergonomie au travail : organisation de l'espace et optimisation des mouvements pour réduire les risques.
- Capacités motrices spécifiques des adultes âgés : adapter les gestes aux limitations physiques et cognitives des résidents.

### 2. Pratique des gestes et postures

- Apprentissage des mouvements de manutention sécurisés, en groupe, avec des mises en situation concrètes issues du quotidien des soignants.
- Exercices de relaxation et de musculation pour renforcer et détendre les lombaires.
- Étude des aides techniques disponibles dans l'établissement, incluant :
  - **Lits médicalisés et fauteuils roulants** : réglages optimaux et utilisation adaptée.
  - **Aides à la marche** : déambulateurs, cannes et autres supports.
  - **Soulève-personnes et autres dispositifs motorisés** : modes d'utilisation sécurisés pour le soignant et le résident.

### 3. Prévention et gestion du mal de dos

- Exercices pratiques pour soulager les lombalgies et dorsalgies, réalisables au quotidien.
- Stratégies individuelles pour renforcer les muscles posturaux et prévenir les douleurs chroniques.

### 4. Adaptation aux besoins spécifiques de l'établissement

- Analyse des contraintes et atouts du matériel disponible dans l'établissement (audit express au début de la formation).
- Personnalisation des conseils et des techniques enseignées en fonction des attentes de l'équipe et des configurations des espaces de travail.

## Méthodologie pédagogique

- **Alternance théorie-pratique** : combinaisons dynamiques de présentations interactives et de mises en situation réelles.
- **Utilisation des équipements sur site** : démonstrations et exercices pratiques adaptés aux équipements existants.
- **Études de cas** : simulation de situations quotidiennes en EHPAD ou à domicile.

## Prévenir le harcèlement moral et sexuel

> Cette formation s'adresse : Toute personne qui souhaite mettre en place une démarche de prévention au harcèlement moral et sexuel déchéts en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

Formation accompagnante dans la mise en place d'outils concrets dans votre structure.

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Maîtriser le cadre juridique et les obligations de chacun dans la lutte contre le harcèlement
- Reconnaître un véritable cas de harcèlement moral
- Reconnaître un véritable cas de harcèlement sexuel
- Identifier les comportements à risque et les situations à risque
- Mettre en place des actions de prévention
- Savoir réagir quand un salarié se dit harcelé

### CONTENU

Distinguer les différents types de harcèlement moral et sexuel

Connaitre le cadre juridique du harcèlement au travail

- Définition légale du harcèlement moral et sexuel
- Obligations et responsabilités
- Pénal et civil : quels risques. Comment s'en prémunir ?
- Déterminer les rôles des différents acteurs : direction, RH, ...

Le salarié qui se dit harcelé

- Savoir mener un entretien
- Prendre soin d'un salarié qui se dit harcelé

Mettre en place une politique de prévention du harcèlement

- Sensibiliser tous les acteurs au harcèlement et lever le tabou
- Écrire sa propre charte de prévention du harcèlement
- Un comité interne pour prévenir le harcèlement moral et sexuel
- Mettre en place un protocole « *de la remonter d'informations (alerte) aux dispositions à mettre en œuvre en cas de harcèlement avéré* »

# Prévenir et réagir face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS :

- Cette formation permet aux participants de :
  - Maîtriser les définitions des agissements sexistes et du harcèlement sexuel et savoir les distinguer des notions voisines
  - Mieux identifier les situations à risques et acquérir les réflexes de protection
  - Acquérir les bons réflexes pour déclencher le traitement des différents types de situations de harcèlement rencontrées par les salariés
  - Comprendre le rôle des acteurs internes et externes en matière de prévention et traitement des agissements sexistes et harcèlement sexuel

## CONTENU

### Partie 1 : Comprendre et définir

Perception, stéréotypes et préjugés

- Les idées reçues en matière de harcèlement sexuel
- Les idées reçues sur la vie intimes de l'adulte âgé et / ou handicapé
- Sémiologie et interprétation des comportements
- Relation intime dans le soin et interprétation à caractère sexuel

Éléments constitutifs du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

- Des paroles et des comportements
- Les stratégies du / de le /la harceleur (se)

Distinction et points communs entre différentes notions

- Le harcèlement / la séduction / la plaisanterie
- Le harcèlement moral et psychologique

Évolution du cadre légal

Les situations à risques

- Dans le cadre du domicile de l'aidé
- Dans le cadre de la relation avec les collègues et / ou la hiérarchie

Les auteurs

- Stéréotypes et profils des auteurs de harcèlement
- Les risques encourus

Les victimes

- Les troubles psychologiques liés au harcèlement vécu
- La notion de traumatisme et les effets sur la santé mentale

### Partie 2 : Prévenir et réagir

Le rôle des acteurs : l'accompagnement des salariés témoins et des victimes potentielles

- Le(s) référent (s) harcèlement sexuel
- Les DP
- La médecine du travail / le psychologue du travail

Mieux comprendre le harcèlement sexuel pour mieux le prévenir

- Répétition d'agissement
- Stratégie d'intimidation

Systèmes de protection face au harcèlement sexuel

Réactions et réflexes face à une situation de harcèlement sexuel

- Comment exprimer son désaccord ?
- Comment casser la logique de l'harceleur ?
- Comment informer sa hiérarchie et / ou les acteurs de l'accompagnement des salariés ?
- La distance professionnelle
- La tenue vestimentaire (l'uniforme)
- La communication
- En parler et chercher du soutien
- Le recours à la justice

Mettre en place un schéma de prévention et traitement de ces risques

Suivre les actions et les salariés concernés

# Prévenir les risques psychosociaux

› Cette formation s'adresse : aux professionnels ayant une mission d'encadrement d'équipe.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 à 3 jours de 7 heures, soit 14 ou 21 heures de formation. Dans vos locaux

Module proposé en deux temps : 2 journées + 1 journée ; espacées de 3 à 4 semaines pour laisser le temps de tester les outils sur le terrain.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Repérer et comprendre les mécanismes de construction de la souffrance au travail
- Repérer les symptômes et les expressions de la souffrance
- Comprendre les interactions vie professionnelle/ vie personnelle
- Repérer les comportements et attitudes du collaborateur concerné par le risque
- Élaboration de mesures préventives et d'outils d'évaluation des risques

## CONTENU

### Aspects techniques

- Définition des termes : souffrances, stress, risque psychosocial (RPS)
- Causes des risques psychosociaux :
  - Manque de reconnaissance
  - Le stress
  - Les différents harcèlements
  - Surcharge de travail
  - Situations conflictuelles

### Le stress psycho-émotionnel

- Importance et rôle des émotions
- Les émotions parasites
- Comprendre les jeux psychologiques

### Aspect relationnel

- Comprendre son comportement face aux situations conflictuelles
- Avec ses supérieurs
- Collègues de travail
- Résidents et familles, ...
- Identifier et Équilibrer les liens entre vie professionnelle et familiale

### Piloter la mise en place d'un plan préventif des risques psychosociaux

- Mettre en place d'outils d'évaluations des risques
- Les bonnes et les émotions parasites
- Mettre en place des mesures préventives

# Stress et épuisement professionnel : *De la prévention à la gestion du stress*

> Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel
- Identifier ses émotions et ses propres stratégies adaptatives face au stress
- Mesurer l'impact de la pensée sur les émotions et le comportement
- Savoir repérer les situations vécues comme stressantes, les prévenir et les gérer
- Identifier les symptômes d'un épuisement professionnel
- Comprendre les mécanismes de l'épuisement professionnel
- Prévenir l'épuisement professionnel

## CONTENU

Le stress :

- Définition du stress : stress aigu, stress chronique
- Modèles neurobiologiques explicatifs des mécanismes adaptatifs de réponse au stress
- Stress positif, stress négatif
- Les trois composantes du stress : les stressors, nos attitudes et modes de penser
- Les symptômes : réactions physiques face au stress à court terme, réactions sur le long terme (physique, émotion, façon de penser, comportement)

L'épuisement professionnel:

- Historique de la notion d'épuisement professionnel
- Définition du syndrome d'épuisement professionnel
- Diagnostics différentiels : différence entre stress au travail / insatisfaction au travail / dépression / addiction au travail et épuisement professionnel
- L'épuisement compassionnel : la particularité des soignants
- Les facteurs de risque et protecteurs (personnels, environnementaux, exigences émotionnelles, ...)
- Les quatre phases du burn-out : de l'enthousiasme à l'apathie
- Les trois dimensions du burn-out : épuisement émotionnel, dépersonnalisation, diminution de l'accomplissement personnel dans le travail
- Les symptômes physiques et psychiques : somatiques, physiologiques, émotionnels, cognitifs, comportementaux

Prévention et gestion du stress :

- De la réalité extérieure à nos représentations, à la prise de conscience de ses pensées
- Stratégies d'adaptation face au stress
- La communication : améliorer sa qualité relationnelle avec les patients et entre professionnels
- Prendre soin de soi pour prendre soin de l'autre
- Prendre conscience de ses comportements, des causes de stress, et les modifier.
- Prendre des décisions anti-stress

# Prévenir l'épuisement professionnel

> Cette formation s'adresse : Ce module destiné en priorité au personnel soignant (aide-soignante, infirmière, AMP), a pour objectif de baliser la notion d'usure professionnelle par des éléments de définition concrets et de fournir des solutions de préventions opérationnelles pour prévenir l'usure professionnelle des soignants.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées + 1 journée (espacée de 3 à 4 semaines pour laisser le temps de tester les outils sur le terrain). Dans vos locaux

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir définir les notions d'usure professionnelle et d'épuisement professionnel.
- Prendre conscience que le travail et l'identité professionnelle ont une place majeure dans la vie personnelle.
- Comprendre la notion de burn-out et ses manifestations.
- Identifier les facteurs favorisant l'usure professionnelle.
- Appréhender les facteurs qui permettent d'éviter l'épuisement professionnel.

## CONTENU

Définition des concepts relatifs à l'usure professionnelle :

- L'usure professionnelle :
  - L'influence des facteurs de pénibilité.
  - L'influence des risques professionnels.
  - L'influence du contexte psycho-social.
  - Les conséquences de l'usure professionnelle sur la santé.
- L'épuisement professionnel.
  - Qu'est-ce que l'épuisement professionnel ?
  - Comment se manifeste l'épuisement professionnel ?
  - Identifier les mécanismes d'épuisement professionnel.
- Le burn-out :
  - Présentation de la notion de burn out.
  - Identification des différences entre le burn out et l'épuisement professionnel.
- Le stress :
  - Définir le stress et ses conséquences sur le corps et sur l'esprit.
  - Identifier les différentes formes de stress et leurs conséquences pour les soignants :
    - Le stress aigu et le stress chronique.
  - Appréhender la place du travail dans la vie des soignants
- Les enjeux bio-psycho-sociaux du travail :
  - L'impact du travail sur la santé :
    - Les situations de pénibilité.
    - Les troubles musculo-squelettiques.
    - La fatigue physique.
- L'impact du travail sur la vie psychique :
  - Le sentiment de réalisation.
  - L'image de soi.
  - L'identité professionnelle.
  - La motivation.
- L'impact du travail sur la vie sociale :
  - Le sentiment de reconnaissance sociale.
  - L'intégration à une corporation, à un corps de métier.
  - L'importance des interactions sociales en milieu professionnel.
- L'impact du travail sur la vie extra-professionnelle :
  - Les enjeux professionnels du travail en dehors du contexte professionnel :
    - L'impact sur la vie familiale & L'impact sur la vie sociale.
    - L'impact sur les activités extra-professionnel.

Identifier les sources d'usure professionnelle :

- Les difficultés de la relation soignant/soigné :
  - La modification de la relation soignant/soigné : Du patient au client.
  - L'agressivité, les insultes : Comment y faire face ? Savoir les gérer.
- Le manque de reconnaissance :
  - Donner du sens à son action.
  - Redéfinir le rôle du soignant et le rôle de l'utilisateur.

- Les difficultés avec les familles :
  - La méfiance des familles : Les reproches, l'agressivité...
  - Comment y faire face ?
  - Quelles attitudes adopter face à ces situations ?
- Le travail en équipe :
  - Quand la méfiance remplace la confiance :
    - Comprendre l'aspect fondamental du travail en équipe.
    - Réfléchir aux attitudes à adopter pour améliorer le travail en équipe.
- Le contexte organisationnel :
  - Les exigences qualités. L'évolution des moyens.

### Prévenir l'usure professionnelle :

- Prévenir l'usure professionnelle au quotidien :
  - Redonner du sens à l'action soignante
  - Redéfinir la notion de soins.
  - Repenser le rôle du soignant.
- Travailler sur les représentations par les questionnements :
  - Les insultes d'un usager me visent elles personnellement ?
  - La colère des familles m'est-elle directement adressée ?
  - Est-ce que ma collègue de travail cherche à me nuire ?
  - Suis-je responsable des dysfonctionnements institutionnels et sociaux ?
- Rechercher des éléments susceptibles de limiter le stress :
  - Identifier l'importance de l'hygiène de vie
  - Repérer des moments de « décompression » dans la vie extra-professionnelle.
  - Apprendre à se détendre.
- Prévenir l'usure professionnelle au niveau organisationnelle :
  - Agir à la source :
    - Réfléchir à la manière de limiter la charge de travail (cadence, ergonomie...).
    - Favoriser l'autonomie des soignants.
    - Favoriser le soutien et la collaboration verticale (de la hiérarchie vers les soignants).
    - Favoriser le soutien et la collaboration Horizontale (cohésion d'équipe, gestion des conflits, climats de confiance).
- Permettre la compréhension des actes professionnels pour limiter les marges d'incertitudes :
  - Le rôle de la formation initiale, des VAE et de la formation continue.
- Informer et orienter les salariés touchés par l'usure professionnelle ou l'épuisement professionnel :
  - Repérer les acteurs de soutien interne à l'établissement (collègues, supérieur hiérarchique, psychologue).
  - Repérer les instances de soutien : Les CHSCT.

# Gestion du stress – Avantage de la résilience :

## *La cohérence cardiaque*

> Cette formation s'adresse : à toute personne souhaitant apprendre à réguler son stress de manière efficace et durable afin d'atteindre ses objectifs professionnels et personnels.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Apprendre à renforcer la résilience sur la base des méthodes et outils développés à partir des différentes recherches scientifiques et qui vous aideront à :
- Accroître la résilience personnelle et vos niveaux d'énergie.
- Augmenter votre aptitude à penser clairement lorsque vous êtes sous pression et à discerner les solutions adaptées aux problèmes posés.
- Développer votre capacité à maintenir une pleine conscience de la situation.
- Réduire vos symptômes de stress personnel et professionnel tels que confusion, fatigue et perturbations du sommeil.
- Améliorer vos temps de réaction et de coordination

### CONTENU

- MODULE 1 : La résilience
- MODULE 2 : Les émotions épuisantes et régénératrices
- MODULE 3 : La technique Heart-Focused Breathing™
- MODULE 4 : La Technique Inner-Ease™
- MODULE 5 : La physiologie de la cohérence et le fonctionnement optimal
- MODULE 6 : De l'épuisement à la régénération
- MODULE 7 : La Technique Quick Coherence®
- MODULE 8 : Démo emWave®
- MODULE 9 : Développer et maintenir la résilience
- MODULE 10 : L'intuition pratique
- MODULE 11 : La Technique Freeze-Frame®
- MODULE 12 : L'énergétique relationnelle
- MODULE 13 : L'énergétique de la communication
- MODULE 14 : La Technique Coherent Communication™
- MODULE 15 : Etablir une nouvelle référence de base
- MODULE 16 : La Technique Heart Lock-In®
- MODULE 17 : Les stratégies pour développer la capacité de résilience
- Évaluation de fin de formation

### Les moyens pédagogiques et techniques

Chaque module de la formation intègre une présentation théorique, un temps réservé aux questions et aux échanges.

Des exercices pratiques et des mises en situation

Matériels de la formation : salle de formation équipée de vidéoprojecteur, tableau ou paperboard

Supports de formation remis aux participants : Livret du Participant

### Encadrement de la formation

#### **Agnès GLAISE**

- Expérience en inter/intra-entreprises de plus de 5 ans dans la formation au programme « Avantage de la résilience » du HeartMath Institute France et à l'étranger
- Spécialisée dans l'accompagnement au changement, la mise en place d'outil et de pratiques pour favoriser la communication au sein des entreprises la gestion du stress
- Certifiée NeuroChangeSolutions®
- Certifiée HeartMath® Certified Coach

# La résilience : *De la crise à la reconstruction*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Appréhender la notion de stress
- Identifier ses émotions et ses propres stratégies adaptatives face au stress
- Mesurer l'impact de la pensée sur les émotions et le comportement
- Savoir repérer les situations vécues comme stressantes, les prévenir et les gérer
- Identifier et mobiliser ses forces
- S'approprier le processus de résilience et connaître les mécanismes sous-jacents
- Favoriser l'introspection pour améliorer sa capacité à faire face aux situations ayant un fort impact émotionnel

## CONTENU

Le stress :

- Définition du stress : stress aigu, stress chronique
- Modèles neurobiologiques explicatifs des mécanismes adaptatifs de réponse au stress
- Stress positif, stress négatif
- Les trois composantes du stress : les stressseurs, nos attitudes et modes de penser
- Les symptômes : réactions physique face au stress à court terme, réactions sur le long terme (physique, émotion, façon de penser, comportement)
- L'épuisement compassionnel : la particularité des soignants

Prévention et gestion du stress :

- De la réalité extérieure à nos représentations, à la prise de conscience de ses pensées
- Stratégies d'adaptation face au stress : orientées vers les problèmes, orientées vers les émotions (identifier ses émotions, les besoins sous jacents, changer nos émotions négatives en émotions positives), techniques corporelles
- La communication : améliorer sa qualité relationnelle avec les patients et entre professionnels
- Prendre soin de soi pour prendre soin de l'autre
- Prendre conscience de ses comportements, des causes de stress, et les modifier.
- Prendre des décisions anti-stress

La résilience : de l'épreuve à la reconstruction

- Définition du concept de résilience
- Facteurs de résilience, facteurs de risque et facteurs de protection
- La résilience, un processus dynamique et évolutif : de la confrontation au traumatisme, son intégration, à la reconstruction positive
- Les apports de la résilience : la capacité à rebondir, à accroître ses compétences
- La résilience : donner du sens aux expériences négatives vécues
- Les étapes du deuil : passage nécessaire vers la résilience
- Les différents mécanismes
- La résilience collective au travail
- Les tuteurs de la résilience

Apports théoriques - Analyses de situations vécues par les soignants

# La Gestion des émotions au sein de son cadre professionnel par des médiateurs corporels

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Améliorer la qualité de ses relations humaines au travail.
- Savoir gérer ses propres émotions et celles émanant des autres en situation de conflit en prenant appui sur sa corporalité.
- Acquérir un savoir-faire pratique, utilisable au quotidien dans son milieu professionnel.
- Être capable d'exprimer ses émotions positives.
- Apprendre des techniques de recentrage, de relaxation permettant de canaliser les émotions négatives.
- Établir en fin de formation, un bilan personnalisé pour l'avenir par le biais d'une stratégie stimulante et réalisable concernant la gestion des émotions.

## CONTENU

### APPORTS THEORIQUES

- La définition des émotions, les émotions positives et négatives, leurs rôles, ce qui les déclenche, comment se manifestent-elles exactement pour chacun.
- Les facteurs qui prédisposent le salarié dans son quotidien à déclencher ou à intensifier les émotions négatives dans son contexte professionnel.
- Les conséquences agréables et néfastes des émotions avec soi-même et son entourage.
- Le lien entre les pensées, les émotions et les sensations corporelles.
- Les moyens qui ont déjà été mis en place par les participants dans leur cadre professionnel afin de pallier aux émotions négatives ? Quels résultats ont t'ils obtenu ? Pourquoi ? Comment ? Où ? Combien de temps ?

### APPORTS PRATIQUES

- Les différentes façons de respirer.
- La respiration abdominale en situation d'écoute dans la communication interpersonnelle de visu ou au téléphone afin d'acquérir de la stabilité et une « juste distance ».
- L'utilisation d'un ancrage corporel lors de l'expression verbale.
- L'utilisation d'un ancrage corporel afin de faciliter chez soi la « double écoute ».
- Le positionnement corporel afin de faciliter sa confiance et sa stabilité en position assise, en position debout et lors de ses déplacements.
- La bonne distance physique entre soi et son interlocuteur.
- Le rythme de ses déplacements, la gestuelle d'accompagnement.
- La pause relaxation en 3 minutes.
- Le scan corporel en 3 minutes.
- La pause respiration en 3 minutes.
- La vue, l'ouïe, le goût afin de passer du mode mental au mode sensitif et de créer des ressources positives.
- La voix : le rythme, le débit, le ton.
  - Les « signaux d'alerte » pour chacun au niveau émotionnel.

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Nous privilégions une approche pédagogique

- Interactive : nous stimulons la réflexion individuelle et de groupes à travers les échanges.
- Pratique : différents jeux de rôle seront proposés afin d'expérimenter chaque thématique.
- Contextuelle : le contenu pédagogique loin d'être figé à l'avance, est en permanente interaction avec les besoins des participants et les données du terrain émanant du vécu professionnel.
- Un livret pédagogique : sera remis en début de formation à chaque stagiaire comprenant un apport théorique, une bibliographie et des pistes de réflexion pour une meilleure intégration des différentes thématiques proposées durant la formation.

# Le Bien-être au travail pour améliorer son potentiel

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

*Actuellement, au sein de leurs vies professionnelles, nombreux sont ceux ou celles ayant de la difficulté à concilier détente et disponibilité, efficacité et motivation. Cette formation propose de repérer, d'anticiper et de réguler les tensions d'ordre physique et émotionnel en prenant appui sur sa corporalité, ses sensations en cultivant de la bienveillance envers soi-même tout en répondant efficacement aux besoins de sa fonction.*

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Améliorer sa confiance et son efficacité au travail.
- Acquérir un savoir-faire pratique utilisable au quotidien dans son milieu professionnel.
- Prévenir, diminuer ou éliminer les symptômes de mal être physiologiques, psycho émotionnels, intellectuels et comportementaux en prenant appui sur ses sensations corporelles.
- S'entraîner rapidement à passer du mode mental au mode sensitif.
- Être acteur de son Bien - être dans sa vie professionnelle de façon durable en communiquant avec soi-même dans la bienveillance et le respect de ses besoins.

## CONTENU

### APPORTS THEORIQUES

- Analyser les influences d'origine multifactorielle qui produisent une tension physique en situation professionnelle et appréhender globalement les solutions.
- Comprendre ce qu'est une tension physique ? L'identifier ? Sa fréquence ? À quel moment de la journée ? Quels impacts au quotidien aux niveaux physiques, relationnels, qualitatifs et productifs au niveau du travail ? Quels moyens ont été mis en place par les participants pour se sentir détendus et efficaces ? Quels résultats ont t'ils obtenu ? Pourquoi ?

### APPORTS PRATIQUES

#### Ressentis corporels et stratégies compensatoires

- Affiner sa conscience corporelle
- Les seuils de tolérance, son hyper ou hypo sensibilité
- Conscientiser le corps dans l'environnement et se préserver

#### Respiration

- Les différentes manières de respirer
- L'utilisation de la respiration dans la communication interpersonnelle en situation d'écoute afin d'acquérir de la stabilité et une « posture juste »
- Se régénérer par la respiration

#### Préserver son espace

- Connaître son espace corporel pour appréhender celui des autres dans une juste distance et un positionnement adéquat
- Trouver l'équilibre émotionnel lors de situations difficiles
- L'ancrage du corps afin de s'approprier la confiance et la stabilité

#### Se reconnecter à l'essentiel

- Garder la connexion avec l'origine motivationnelle
- Savoir augmenter le sentiment de confiance

#### Relaxation

- La conscience du corps et les techniques de relaxation
- La pause minute
- Technique d'étirements permettant de prévenir, d'atténuer ou d'éliminer les tensions

#### Prévention express du stress et de l'anxiété

- Adopter une technique de relâchement émotionnel et corporel
- Conscientiser l'être dans ses mécanismes et mettre en place une stratégie sensorielle adaptée

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Nous privilégions une approche pédagogique :

- Pratique : suite à une démonstration, à des explications chaque participant expérimentera les exercices proposés.
- Contextuelle : Le contenu pédagogique loin d'être figé à l'avance, est en permanente interaction avec les données du terrain émanant du vécu professionnel des participants.
- Interactive : nous stimulons la réflexion individuelle et de groupes à travers les échanges.

# Actions de formation pour les professionnels exerçant dans un service d'aide à la personne

# **Posture et distance professionnelles : *Ajuster ses attitudes professionnelles au regard des attentes de notre métier et savoir transmettre des informations de manière adaptée***

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Connaître la posture professionnelle de son métier
- Appréhender son positionnement professionnel
- Identifier ses sentiments et émotions pour ajuster la distance professionnelle
- Distinguer l'empathie de la sympathie
- Savoir quand et comment partager des informations

## CONTENU

La posture professionnelle :

- Les savoir-faire et savoir-être de l'intervenant à domicile
- La « bonne posture professionnelle » : les attentes et les devoirs du métier, les fondamentaux qui régissent la profession, les qualités requises
- Le positionnement professionnel : se connaître, connaître ses valeurs et ses limites, le sens de nos actions et leurs conséquences
- Imbrication de la posture professionnelle et du positionnement professionnel

La distance professionnelle :

- Rôle de l'affect : entre émotion et sentiment
- La relation aidant-aidé
- Les différents sentiments éprouvés à l'égard d'un aidé : impuissance, responsabilité, découragement, supériorité, satisfaction
- Qu'est-ce qu'une émotion, comment la gérer
- L'intérêt et les limites de l'émotion dans la distance professionnelle
- Savoir reconnaître ses sentiments et émotions pour ajuster ses attitudes professionnelles

L'empathie :

- Définition
- Distinction avec la sympathie, la compassion et la contagion émotionnelle

Transmettre des informations :

- Définition des notions de secret professionnel, discrétion professionnelle, secret partagé, confidentialité, ...
- Quelles informations transmettre, à qui et comment

Apports théoriques et pratico-pratiques - Échanges et réflexion en groupe

# Relations avec l'entourage : *Créer le mieux-être auprès de tous les acteurs de la triade*

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Repérer le rôle et la place de chaque acteur de la triade
- Comprendre les mécanismes et les souffrances des familles
- Savoir intégrer les familles dans l'accompagnement tout en gardant l'utilisateur au cœur de notre intervention
- Repérer les facteurs pouvant conduire au conflit
- Utiliser les techniques de communication qui favorisent la relation constructive
- Mobiliser les qualités nécessaires à une relation apaisée

## CONTENU

La relation triangulaire professionnel – aidé – entourage :

- Définition des termes de famille, d'entourage, ...
- La place et le rôle de chacun : professionnel, aidé, entourage
- Travailler ensemble : éviter le « tiers exclus », équilibre entre souhaits de l'aidé et volontés de l'entourage
- Concilier médiation, négociation et collaboration sans jamais perdre de vue l'objectif de soins et les droits de l'utilisateur

Accompagnement des familles :

- Modalités d'appréhension et vécu des familles vis-à-vis des intervenants à domicile
- Les différents profils d'aidants familiaux
- Circonstances qui peuvent être génératrices de conflits
- Identifier les comportements des familles et comprendre les causes sous-jacentes, la souffrance et les inquiétudes des familles

L'intervenant à domicile :

- La posture professionnelle à adopter
- La communication au cœur de la relation apaisée avec la famille : savoir être, empathie, non jugement, juste distance professionnelle, adaptation
- Utilisation du cahier de liaison

Apports théoriques et pratico-pratiques – Échanges et réflexion en groupe

# Actions de formation pour les professionnels de la petite enfance

# Gestes et Postures : *Petite Enfance*

> Cette formation s'adresse : aux professionnels de la petite enfance, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants...

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIF DE LA FORMATION

Le salarié devient acteur de sa santé et de sa sécurité. La formation a pour objectif de développer ses compétences en ergonomie, de savoir identifier les facteurs de risque et de limiter les risques liés à la manutention manuelle en appliquant les principes de base de sécurité et d'économie d'effort.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Observer et mettre en application les bons gestes et les bonnes postures,
- Identifier les mauvaises positions et repérer dans son travail les situations susceptibles de nuire à sa santé
- Appréhender les fondamentaux (points clés)
- Adapter ses pratiques professionnelles à l'autonomie de l'enfant et appliquer les principes de base (sécurité et économie d'effort)
- Proposer toute idée d'amélioration concernant les situations de travail.

## CONTENU

Connaissance des mécanismes d'apparition des troubles musculosquelettiques liés à l'activité physique

- Notions anatomiques : Connaître les éléments d'anatomie et physiologie de l'appareil locomoteur
- Intégration de la mécanique rachidienne : ressentir pour comprendre et appliquer
- Identification, ressenti et compréhension des gestes pouvant être dangereux pour notre corps
- Les premiers principes de protection du dos qui en découlent

Principes de base de la prévention des risques lors de l'activité physique et de port de charge

- Retour sur les notions biomécaniques précédemment abordées : mise en avant des principes majeurs de protection du dos
- Porter ou déplacer une lourde charge
- Bien se positionner lors des activités
- Réflexions communes sur une application professionnelle : adapter ces gestes lors du biberon, des jeux au sol avec les enfants, etc.

Gestes et postures adaptés

- Les techniques élémentaires de manutention des nourrissons et enfants
- Adapter ses pratiques professionnelles à l'autonomie de l'enfant
- Optimiser la participation de l'enfant par l'utilisation des mouvements naturels du corps
- Communiquer de manière dynamisante et rassurante auprès de l'enfant
- Réflexions communes sur les situations problématiques abordées par les professionnelles et illustrations
- Ressenti des gestes adaptés

Intervenant : Ergothérapeute, Formatrice PRAP certifiés par l'INRS

Pédagogie : Ludique et applicative, expérimentation pratiques, jeux de rôles, apports théoriques

# Massage-Détente du bébé et du jeune enfant

> Cette formation s'adresse : aux professionnels de la petite enfance, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants...

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 à 3 journées, soit 14 ou 21 heures de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Développer une approche relationnelle de l'enfant centrée sur la qualité des contacts corporels et tactiles
- Acquérir différentes « routines gestuelles » de massage-détente adaptées à l'âge et aux besoins des tout-petits
- Identifier les possibilités d'intégration du massage-détente dans la vie quotidienne et le projet éducatif de la structure d'accueil

## CONTENU

- Le rôle fondamental du toucher dans le soutien du développement de l'enfant (repères théoriques issus de la psychologie et des neurosciences affectives)
- Les apports du massage-détente dans le cadre de l'accueil des enfants en crèches : faciliter l'adaptation, favoriser la communication non-verbale, accompagner les phases de stress et d'inconfort, participer à l'éveil corporel et à l'apprentissage des capacités de détente et de retour au calme
- Réflexion sur la posture éthique des professionnels : information et accord des parents, engagement et juste distance dans la relation corporelle avec l'enfant, respect des précautions et contre-indications
- Apprentissage pratique du massage-détente adapté aux bébés (3 mois-1an) et aux jeunes enfants (1 an-3 ans)
  - Les « routines gestuelles » d'enveloppement et de contenance effectuées au travers des vêtements ; pratique sur poupons et entre participants
  - Les « routines gestuelles » de massage-détente à l'huile sur les zones corporelles distales (visage, tête, pieds, mains) ; pratique sur poupons et entre participants
  - Les « routines gestuelles » de massage-détente favorisant la dynamique ludique, l'imaginaire, la créativité et la participation de l'enfant (comptines, histoires, accessoires adaptés ...) ; pratique sur poupons et entre participants
- Écoute et observation des réactions de l'enfant pour favoriser l'ajustement des gestuelles de massage-détente à ses besoins particuliers (âge, rythme physiologique, préférences et réceptivité, refus, état de santé...)
- Réflexion sur l'adaptation de la mise en œuvre des routines de massage-détente selon les possibilités et les contraintes liées à la vie de la crèche (temps individuel, temps collectifs, conditions matérielles, disponibilité des professionnels ...)
- Dialogue tonique et qualité de présence du professionnel favorisant les interactions avec les enfants (relâchement des tensions physiques, régulation des émotions, respiration et ergonomie posturale de l'adulte prenant soin de l'enfant)

# Animation en comptines, chansons et jeux de doigt

> Cette formation s'adresse : aux professionnels de la petite enfance, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants, personnel soignant et non soignant des établissements sanitaires et médico-sociaux, bénévoles, salariés des bibliothèques, animateurs dans la petite enfance, atsem, assistantes maternelles, ...

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14 heures de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Amener un apport théorique sur les comptines : son historique, ses catégories et le sens caché. Le répertoire.
- Valoriser des projets d'animation autour de la petite enfance.
- Acquérir des bases théoriques et pratiques sur les techniques pour conter et chanter avec les jeux de doigts.
- Enrichir l'imagination à travers les cinq fonctions sensorielles.
- Développer la confiance au sein d'un groupe, dans le respect de soi et de l'autre.
- Découvrir de nouveaux supports d'animation et savoir les mettre en place
- Savoir concevoir, organiser et mener une séance avec des chansons, jeux de doigts et comptines.
- Être à l'aise lors d'une séance où l'on raconte : acquérir des techniques corporelles et vocales.

## CONTENU

### Apports théoriques

- Mise en place d'un cadre concernant l'éthique et la déontologie de la relation à instaurer durant l'atelier : des limites et du respect de la personne.
- Approche théorique, structure et définition avec les différents types de comptines.
- Un peu d'histoire, origine, définition et évolution.
- Échange en sous-groupe et partage collectif
- Présentation de la formation, des participants et des objectifs
- L'intérêt pédagogique et les bienfaits d'une animation en comptines, jeux de doigts et chanson pour les tout-petits
- Qu'est qu'une comptine, caractéristique, histoire ? Comment choisir des comptines, pas si anodin que ça ?
- Le conte, le conteur, la lecture à haute voix, la marionnette : les bases.
- Déroulement d'une séance : principe d'animation, découvertes des possibilités, tour de table et partage d'expérience
- Apports pratiques
- Mise en pratique avec l'échauffement corporel et travail sur les émotions des personnages, du corps et de la voix.
- Travail d'improvisation et jeu des personnages.
- Technique pour aborder le conte de façon vivante et créative, la parole stimule l'imaginaire.
- Travail vocal, centrage, échauffement corps, émotions, personnages. Travail sur la voix. Travail sur la technique de la chanson de comptine et manipulation des doigts.
- Faire une préparation chanter avec comptine et jeu de doigt en petits groupes.

## DEMARCHE PEDAGOGIQUE

- Apports d'exemples concrets par l'intervenante
- Alternance d'apports d'aspects théorique et pratique
- Animation Powerpoint et dossier des contenus de formation
- Temps de réflexion
- Pédagogie active sous forme d'échanges et d'actions collectives
- Ateliers et travaux pratiques en groupes, échanges avec les participants, partage d'expériences.

# L'approche Snoezelen auprès de la petite enfance

> Cette formation s'adresse : aux professionnels de la petite enfance, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants...

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée, soit 7h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS

- Découvrir et comprendre la philosophie/l'approche snoezelen
- Comprendre l'intérêt de la démarche Snoezelen auprès du jeune enfant
- Découvrir l'équipement/matériel Snoezelen ainsi que leurs utilisations spécifiques
- Être en mesure de proposer & de mener à bien des espace-temps Snoezelen avec les enfants

## CONTENU

- En quoi l'approche snoezelen va dans le sens de l'enfant ?
- L'enfant :
  - Un être sensoriel
  - Un être émotionnel
  - Un être relationnel
  - Un être en développement
- Snoezelen : définitions
- Le matériel snoezelen
- Snoezelen en pratique
- Snoezelen : les bénéfices

# Nouveauté(s)

# Gestion du stress et mieux être au travail par le rire, la relaxation et l'art du Clown

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 2 journées, soit 14h de formation. Dans vos locaux

## OBJECTIFS

- Repérer les mécanismes du stress, leurs effets sur le corps, la psyché et les relations.
- Développer de nouvelles compétences relationnelles (Intelligence émotionnelle, communication bienveillante) pour favoriser des interactions riches, vivantes et satisfaisantes au travail.
- S'interroger et faire évoluer la connaissance de soi en choisissant de développer un état d'esprit bienveillant et joyeux.
- Acquérir des connaissances et des outils pratiques sur l'humour, le rire, l'art du clown et la relaxation.
- Identifier le cadre et les limites de l'utilisation du rire au travail.
- Composer et proposer une séance de détente et de rire pour ses collègues et pour les personnes accompagnées quand cela est possible.
- Faire l'expérience personnelle des bienfaits du rire, de la relaxation et du jeu de clown pour faciliter ensuite leur intégration concrète dans le quotidien de l'établissement

## CONTENU

- Les principaux apports théoriques :
  - Le stress et ses mécanismes
  - Les émotions
  - L'art de la relation et de la communication bienveillante
  - La relaxation - Repères physiologiques fondamentaux pour prendre soin de soi et prévenir le burn-out
  - L'humour et le rire - Histoire, bienfaits physiques et psychiques, cadre et limites, le rire et les adultes âgés
  - La créativité
  - L'art du clown - Les piliers de l'esprit clown au service d'un mieux-être personnel et relationnel
  - Repères et outils pour traverser les temps de crise émotionnelles et relationnelles au travail
- Les principaux apports pratiques :
  - Exercices de relaxation (Respiration, méditation...)
  - Exercices de préparation au rire
  - Exercices de rire
  - Initiation au Jeu du Clown
  - Outils pour mettre en place une séance de détente et de rire de façon auto-gérée.

# La nutrition chez l'adulte âgé

› Cette formation s'adresse : à tous grades de soin, tous services de soins en institution ou à domicile.

Prérequis : aucun.

Durée de l'intervention : 1 journée de 7 heures de formation. Dans vos locaux.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Connaître les effets du vieillissement sur la prise alimentaire et les troubles de santé
- Savoir repérer les risques de dénutrition chez l'adulte âgé
- Prendre en soin de l'adulte âgé dénutri

## CONTENU

### Les effets du vieillissement

- Modifications des prises alimentaires par :
  - Diminution du goût et de la sensation de soif*
  - Une digestion modifiée*
  - L'altération de la dentition*
  - États pathologiques et aggravation*
  - Autres causes :*
    - Défaut de choix
    - Défaut de service
    - Défaut de présentation des textures modifiées
    - Collectivité
    - Interactions entre résidents au moment du repas, interactions résidents/ soignants
- Les conséquences de la dénutrition
  - Sur la qualité de vie*
    - Vie sociale
    - Activités
    - Interactions
    - Plaisir
  - Sur l'aggravation de l'état de santé : décompensation des pathologies chroniques*
  - Sur l'Altération de l'état général : Asthénie*
  - Sur la mobilité, déplacements, transferts, utilisation du matériel en autonomie,*
  - Sur la perte de la masse musculaire : majoration du risque de chute*
  - Sur la perte d'autonomie*
  - Sur la mortalité*

### Repérer et prévenir la dénutrition chez l'adulte âgé

- Repérer les situations à risque
  - Grabatisation
  - Troubles de la déglutition
  - Déambulation
  - AEG
  - Troubles cognitifs
  - Dépression
  - Opposition, refus de soins
  - Agressivité
  - Temps collectifs
  - Isolement
  - Mauvaise évaluation de l'autonomie, ....
- Repérer les situations à risques dans votre établissement
- Évaluer le risque
  - Connaissance du comportement alimentaire du résident
  - Observation
  - Identification et transmissions de
    - La quantité des apports alimentaires
    - La qualité des apports
    - La temporalité et le moment privilégié des apports alimentaires
    - Le lieu
    - L'objet/ la cause
    - Le comportement et le rapport à l'alimentation

- Les outils d'aide au dépistage de la dénutrition
- Comment prévenir la dénutrition : une vigilance de tous les instants
  - ✓ *Le résident*
    - L'hygiène bucco-dentaire
    - Suivi buccodentaire
    - Une alimentation adaptée aux besoins
    - Adapter la PEC au regard du comportement
    - Adapter la PEC au regard des envies, des observations où l'alimentation est la plus favorable
    - Évaluer l'état de santé du résident
  - ✓ *L'équipe*
    - Réfléchir à l'adaptation des textures, éviter l'automatisation
    - Réfléchir au temps des repas
    - Travailler les plans de table
    - Travailler les collaborations entre résidents à table
    - Travailler la présentation des aliments mais aussi la vaisselle : collaboration avec les cuisiniers
    - Travailler à la collaboration de la mise de table
    - Travailler à la collaboration de la préparation des repas
    - Travailler la collaboration avec les familles
    - Repérer les résidents aidants et capables de motiver un autre pendant un repas : rôle social
  - ✓ *Interdisciplinarité*
    - Maintenir une activité physique adaptée et quotidienne : Kiné, Apa, animation
    - Prendre en soin la personne âgée dénutrie
- Les éléments de mesure de la dénutrition
- Prise en charge de la dénutrition orale
  - L'enrichissement des préparations*
  - Les Compléments Nutritionnels Oraux & L'adaptation des textures*
  - Le temps du repas : horaires, rythme, durée, ambiance, etc*
- Gestion des situations particulières
  - Les problèmes de déglutition et fausses routes*
  - Le refus alimentaire*
  - La maladie d'Alzheimer ou démences apparentées*
  - Alimentation en fin de vie*

### État des lieux

- Analyse de pratique
- Feuille de route réalisable dans l'établissement

# Grille Tarifaire

## Dans vos locaux

Demandez votre devis en nous contactant au 04 67 59 26 31 ou sur notre boîte mail david@gerontosud.com

### Tarifs indicatifs

- |                                   |              |
|-----------------------------------|--------------|
| • Action de formation sur 1 jour  | 1.190 €* net |
| • Action de formation sur 2 jours | 2.380 €* net |
| • Action de formation sur 3 jours | 3.570 €* net |

Dans le cadre d'un regroupement de plusieurs structures le coût de l'action est ramené au nombre de participants par établissement.

Formations "classiques" - Groupe de 2 à 15 participants

Formations PRAP - Toucher massage - Snoezelen - Groupe de 2 à 10 participants

\* Hors frais de déplacement et de vie

# Annexe : Règlement intérieur

L'intention du règlement intérieur est de soutenir les participants dans leur apprentissage : que celui-ci se déroule en toute sécurité et dans les meilleures conditions.

## 1) Les horaires

La formation commencera à l'heure et se terminera à l'heure. En cas de retard connu d'avance, par respect pour les autres participants, nous vous remercions de bien vouloir prévenir Humanisud & Gérontosud ou votre direction afin que les dispositions nécessaires soient mises en place.

Les repas se feront sur place. Pour respecter le temps imparti, nous vous invitons à vous rendre directement dans la salle du restaurant à la clôture de la matinée.

Généralement les horaires de formation sont les suivantes :

- 9h00 : début de la formation
- 12h30-13h30 : repas
- 17h00 : fin de la journée

*Ces horaires peuvent être modifiés à la demande de l'établissement. Cette modification sera inscrite sur la convention de formation. L'établissement devra en prévenir les stagiaires.*

Si des personnes doivent impérativement partir plus tôt, merci de nous le préciser à l'avance afin que les dispositions nécessaires soient mises en place.

## 2) Appareils électroniques

Pour éviter toute nuisance sonore, les appareils électroniques seront mis en mode silencieux ou seront éteints.

## 3) Lieux

La formation se déroulera dans votre établissement (ou dans une salle louée pour cette occasion) qui possède son propre règlement intérieur (notamment en matière de sécurité) que vous pourrez consulter sur place, à votre demande.

## 4) Tenue

Aucune tenue particulière n'est exigée. Venez habiller comme vous le souhaitez, décontracté ou plus formel.

## 5) Feuille de présence

Humanisud & Gérontosud étant un organisme de formation, vous aurez à signer une feuille de présence.

## 6) Matériel pédagogique

Un support pédagogique vous sera remis au cours de la formation ou par mail. Nous vous invitons à venir avec du papier et des stylos.

## 7) Interactivité

Cette formation se veut interactive et expérientielle : le formateur a besoin de sentir présence et engagement de la part des participants pour ajuster au mieux la pédagogie la plus adaptée.

Questions, réactions et commentaires de votre part sont donc les bienvenues et apportent une réelle valeur ajoutée à la formation pour l'ensemble des participants.

## 8) Liste des participants

Gérontosud Humanisud a pour politique de ne pas communiquer les coordonnées des participants. Sachant cela, vous pouvez vous-mêmes noter les coordonnées des personnes que vous souhaitez recontacter.

## 9) Évaluation

À la fin de la formation, Gérontosud Humanisud vous proposera une évaluation qui a pour but de vérifier :

- la tenue des objectifs de formation validés dans la convention,
- l'accroissement des connaissances,
- la capacité de mise en pratique des acquis sur le terrain,
- le regard critique développé sur soi et sa pratique,
- la qualité de l'intervention et de l'intervenant.

Nous vous demandons de bien vouloir la renseigner pour faire bénéficier les prochains participants de vos remarques et commentaires. Une copie sera adressée à votre employeur ainsi que l'évaluation du formateur.

## 10) En cas de comportement(s) perturbateur(s)

Le formateur est le garant du bon déroulé de son action formative et du bien-être des participants.

Il se réserve le droit d'exclure tout professionnel en cas de non-participation, de comportements inadaptés, de comportement irrespectueux et de toute autre action jugée préjudiciable au bon déroulement de la formation et à la dynamique de groupe.

*Si vous avez besoin de quoi que ce soit pour vous sentir à l'aise et en toute sécurité durant cette formation, merci de nous en faire la demande et nous ferons le nécessaire.*

Si vous aviez une objection à ce document, nous vous remercions de nous le faire savoir avant la formation.

**Le : 08 mars 2024**

**David PUJOLAR**

**Fondateur & Directeur**

# Annexe : Notre charte éthique de communication

En tant qu'organisme de formation dédié à l'art du prendre soin, nous nous engageons à promouvoir une communication éthique, durable et bienveillante.

Notre raison d'être est : « d'encourager les professionnels à affiner leur art du prendre soin, pour devenir les gardiens d'une éthique compassionnelle respectueuse, essentielle à la dignité et au bien-être des plus fragiles ».

Cette charte a pour objectif de définir les principes et les engagements qui guident notre communication avec nos clients, partenaires et toutes les parties prenantes.

Elle reflète notre volonté de créer et de maintenir des relations durables et de confiance entre nos structures, en favorisant un échange constant et constructif, fondé sur des valeurs partagées.

## Principes directeurs

### Respect et dignité

- Nous traitons chaque individu avec respect et dignité, en reconnaissant et en valorisant la diversité de nos interlocuteurs.
- Nous nous engageons à revaloriser les professionnels en reconnaissant et en célébrant leurs compétences, leur engagement et leur dévouement dans l'art du prendre soin.

### Transparence et authenticité

- Nous communiquons de manière transparente, en fournissant des informations précises et vérifiables.
- Nous nous engageons à être authentiques dans nos interactions, en favorisant des échanges honnêtes et ouverts.

### Bienveillance et compassion

- Nous pratiquons une communication bienveillante, en mettant l'accent sur l'écoute active et l'empathie.
- Nous encourageons les échanges constructifs et bienveillants, particulièrement envers les personnes les plus fragiles.

### Éthique et intégrité

- Nous respectons les normes éthiques les plus élevées dans toutes nos communications.
- Nous agissons avec intégrité, en respectant la confidentialité des informations partagées par nos interlocuteurs.

### Durabilité et responsabilité

- Nous privilégions des pratiques de communication durables, minimisant notre impact environnemental.
- Nous encourageons des échanges responsables, favorisant l'utilisation de supports numériques écologiques et l'optimisation des ressources.

## Engagements de Communication

### Écoute et interaction

- Nous nous engageons à écouter activement les besoins et les retours de nos clients et partenaires.
- Nous favorisons une communication bidirectionnelle, encourageant le dialogue et la collaboration.

### Clarté et accessibilité

- Nous nous assurons que nos messages soient clairs, concis et accessibles à tous.
- Nous adaptons nos supports de communication pour répondre aux besoins spécifiques de nos interlocuteurs, notamment ceux des EHPAD, hôpitaux et crèches.

### Évaluation et amélioration Continue

- Nous évaluons régulièrement l'efficacité de notre communication et cherchons constamment à l'améliorer.
- Nous recueillons les avis et les suggestions de nos clients et partenaires pour ajuster nos pratiques en conséquence.

### Promotion de l'éthique compassionnelle

- Nous intégrons nos valeurs d'éthique dans toutes nos communications.
- Nous mettons en avant les initiatives et les bonnes pratiques qui valorisent la dignité et le bien-être des plus fragiles.

### Mesures d'Éthique et Intégrité

- Nous avons des politiques strictes pour protéger la confidentialité des données de nos apprenants et partenaires.
- Tous nos collaborateurs signent et adhèrent à un code de conduite éthique, garantissant une pratique professionnelle irréprochable.

### Certification Qualiopi

- Nous garantissons la qualité de nos processus de formation et de communication.
- Nous respectons les exigences de la certification Qualiopi, assurant ainsi une amélioration continue de nos pratiques et une satisfaction optimale de nos clients et partenaires.

### Adaptation aux besoins et attentes

- Nous nous engageons à adapter nos actions formatives aux besoins et attentes spécifiques de nos clients.
- Nous travaillons en étroite collaboration avec les décideurs pour coconstruire des programmes de formation pertinents et efficaces.
- Nous sommes capables de répondre aux demandes spécifiques de la Haute Autorité de Santé (HAS) et d'intégrer leurs recommandations dans nos formations.

### Respect des apprenants en situation de handicap

- Nous veillons à ce que nos formations soient accessibles à tous, y compris aux apprenants en situation de handicap.
- Nous mettons en place des aménagements raisonnables et personnalisés pour garantir l'égalité des chances et le respect des besoins spécifiques de chaque apprenant.

## Conclusion

En adhérant à cette Charte Éthique de Communication, nous réaffirmons notre engagement à promouvoir une communication respectueuse, bienveillante et durable.

Nous croyons fermement que ces valeurs, soutenues par notre certification Qualiopi, notre capacité à adapter nos actions formatives aux besoins de nos clients et à répondre aux demandes de la HAS, ainsi que notre respect des apprenants en situation de handicap, sont essentielles pour soutenir les professionnels dans leur mission de prendre soin des plus fragiles, et pour bâtir des relations de confiance et de respect mutuel avec nos clients et partenaires.

Le : 03 juin 2024

**David Pujolar**

*Directeur & Fondateur*

