Muriel Bellivier Conseil&Formation

PLAQUETTE DES ACTIONS DE FORMATION

Les formations proposées pourront être aménagées selon les demandes spécifiques des clients.
Les formations présentées ne sont pas exhaustives, des actions étant réalisées sur mesure à la demande du client.

FORMATION A LA BIENTRAITANCE POUR LES SALARIES (CADRES, PROFESSIONNELS) DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MEDICAUX-SOCIAUX DANS LA PERSPECTIVE DE L'EVALUATION EXTERNE 2

FORMER A L'ELABORATION OU A LA REECRITURE DES PROJETS D'ETABLISSEMENT/SERVICE DANS LES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL 4

LE PROJET PERSONNALISE DANS LES ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX : OBLIGATION ET LEVIER DE L'ACCOMPAGNEMENT 5

FORMER LES SALARIES A LA FONCTION DE COORDINATEUR DANS LES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL 6

FORMER A LA DEMARCHE D'EVALUATION INTERNE DANS LES ETABLISSEMENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL 7

PREVENIR ET GERER LES CONFLITS 8

SOUTIEN A LA PRISE DE POSTE DE DIRECTEUR PAR L'ACQUISITION DE CONNAISSANCES ET COMPETENCES LIEES A LA FONCTION DE DIRECTION 9

FORMER LES CADRES AU PAYSAGE DES IRP ISSU DES ORDONNANCES MACRON DE 2017 APPLIQUEE A LA QUESTION DES NOUVELLES MODALITES D'ORGANISATION DES ESPACES DE TRAVAIL 10

L'ANIMATION DE GROUPES D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES 11

MANAGEMENT ET GRH 12

LES TRANSFORMATIONS DU SECTEUR SOCIAL 13

Formation à la bientraitance pour les salariés (cadres, professionnels) des établissements et services sociaux et médicaux-sociaux dans la perspective de l'évaluation externe

Il s'agit de former les cadres et les professionnels pour inscrire la bientraitance dans les institutions de manière cohérente et pérenne.
La formation commence et finit par des temps entre cadres.

■ Le public

Les cadres des établissements et services
Des professionnels de terrain

■ Les prérequis

Pour cadres : connaitre le référentiel HAS, avoir identifié les points de forces et de faiblesses de leur établissement/service en lien avec le référentiel HAS
Pour les professionnels : aucun

■ Les objectifs de la formation

Objectif général

Former les salariés de toutes les strates des établissements/services pour une appropriation de la notion de bientraitance dans tous les pans de l'accompagnement.

<u>Objectifs précis pour les cadres</u>

Identifier leurs attendus
Se mettre d'accord sur une définition de la bientraitance et de la maltraitance qui soit commune à tous les établissements/services pour pouvoir après être déclinée
Formuler un état des lieux de la bientraitance dans leur établissement/service
Construire un plan d'actions

<u>Objectifs précis pour les professionnels</u>

Proposer une définition de la bientraitance et de la maltraitance
Se saisir du référentiel HAS et en comprendre les attendus
Identifier les leviers et les freins à la bientraitance

- Compétences visées

Pour les cadres
(re) voir les critères de l'HAS, faire un état des lieux, élaborer un plan d'actions
Identifier les actions à entreprendre en direction de l'encadrement et en direction des professionnels

Pour les professionnels
S'approprier les critères de l'HAS de la manière la plus concrète possible
Appréhender les notions d' EI/EIG/EIGS en lien avec la bientraitance
Identifier à partir de leurs expériences vécues les zones d'ombre
Se doter de quelques outils pour améliorer leurs pratiques

- Les modalités pédagogiques

Auto-positionnement des stagiaires en début de formation pour évaluer les connaissances et compétences
Apports formatifs sur le cadre règlementaire
Exercices pratiques
Retours d'expériences

- Durée

A définir selon le nombre de salariés à former.
A minima
Une demi-journée cadre au début
Une demi-journée pro
Une demi-journée cadres à la fin

- Modalités d'évaluation : rédaction de définitions

Former à l'élaboration ou à la réécriture des projets d'établissement/service dans les établissements du secteur social et médico-social

Les établissements/services du secteur ont tous écrit leur projet, et sont maintenant dans une phase de réécriture pour tenir compte des évaluations, des appels à projets auxquels ils ont répondu, aux modifications des besoins du public …Pour de nouveaux établissements ou services, il y a nécessité de formaliser le projet.

- **Public : cadres et salariés non-cadres**

- **Prérequis : aucun pour l'élaboration du nouveau projet pour la réécriture : avoir un projet d'établissement et l'avoir mis à disposition des salariés**

- **Objectifs**

Former les équipes de direction et les salariés à la méthodologie de la démarche
Comprendre les enjeux du PE/PS
Réaliser collectivement un retour critique sur le PE/PS existant ou la demande
Définir les missions de l'établissement, les objectifs de l'accompagnement et les indicateurs associés
Identifier les besoins du public et ses évolutions
Saisir la notion de principes d'intervention

- **Compétences visées**

S'approprier la recommandation de bonnes pratiques professionnelle de l'ANESM
Formuler de manière précise les principes d'intervention de son établissement et les objectifs assignés à l'accompagnement
Projeter son établissement sur cinq ans
Rédiger des écrits pour mettre en mots les évolutions constatées

- **Modalités pédagogiques**

Apports formatifs
Groupes de travail (cadres uniquement en amont puis cadres et salariés non-cadres ensemble et séparément).
Rédaction par les participants de sous parties du PE/PS

- **Durée :** fonction du nombre de salariés (entre 3 et 5 jours)
- **Modalités d'évaluation :** rédaction de sous parties du PE

Le projet personnalisé dans les établissements sociaux et médico-sociaux : obligation et levier de l'accompagnement

- **Public :** directeurs et chefs de service

- **Prérequis :** manager une équipe de professionnels qui formalisent des PP

- **Objectifs**

Rappeler les obligations légales concernant le PP
Définir les rôles et places de chacun dans le circuit d'élaboration du PP du recueil des besoins à la présentation à l'usager
Construire des trames de projet personnalisé qui permettent aux professionnels de les utiliser

- **Compétences visées**

Avoir la capacité de formaliser un circuit complet du PP
Avoir la capacité d'élaborer une trame adaptée à l'établissement et conformes aux attendus des ATC

- **Modalités pédagogiques**

Apports formatifs
Travail à partir des documents apportés par les stagiaires

- **Durée : 2 jours**
- **Modalités d'évaluation :** réalisation d'une trame de PP et d'un circuit

Former les salariés à la fonction de coordinateur dans les établissements du secteur social et médico-social

- **Public :** coordonnateurs

- **Prérequis :** être en fonction ou en passe de l'être

- **Objectifs**

Comprendre les motifs de l'émergence de cette fonction
Acquérir les bases de droit du travail pour coordonner une équipe
Différencier les fonctions de chef de service, référent de parcours, coordinateur de parcours, coordinateur d'équipe
Comprendre les enjeux des recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM sur le projet d'établissement et le projet personnalisé pour exercer sa fonction

- **Compétences visées**

Se repérer dans l'organigramme de son institution pour exercer en toute sérénité
S'approprier le projet d'établissement
S'approprier une trame de projet personnalisé à même de permettre la fonction de coordination

- **Modalités pédagogiques**

Apports formatifs
Travail en sous-groupes sur des situations concrètes

- **Durée :** 2 à 3 jours
- **Modalités d'évaluation :** réalisation de son organigramme subjectif, réalisation d'une trame de PP

Former à la démarche d'évaluation interne dans les établissements du secteur social et médico-social

- **Public** : cadres et salariés non-cadres

- **Prérequis** : disposer d'un projet d'établissement

- **Objectifs**

Proposer un apport méthodologique pour la réflexion et la structuration de l'évaluation
Accompagner les salariés à saisir la démarche d'évaluation interne et à l'initier en posant un diagnostic du fonctionnement de l'établissement
Permettre aux stagiaires de s'approprier les notions de missions, d'objectifs et d'indicateurs associés
Initier à l'évaluation de mesures d'écart

- **Compétences visées**

Formuler des critères et des indicateurs de la qualité mesurables
Produire des documents de travail pour la rédaction du rapport d'évaluation

- **Modalités pédagogiques**

Apports formatifs
Groupes de travail (cadres uniquement en amont puis cadres et salariés non-cadres ensemble et séparément).
Production par les stagiaires d'écrits intermédiaires

- **Durée** : fonction du nombre de salariés (entre 3 et 5 jours)
- **Modalités d'évaluation** : élaboration d'une grille de critères et d'indicateurs associés de la qualité

Prévenir et gérer les conflits

Cette formation peut être réalisée en distanciel

- **Public** : directeurs et chefs de service (ensemble ou séparément selon la demande du client)

- **Prérequis : être en situation de manager des équipes**

- **Objectifs**

Repérer les facteurs générateurs de conflits et les grands types de conflits
Comprendre les modèles théoriques de gestion de conflit
Initier à la démarche de prévention et de gestion du conflit

- **Compétences visées**

Savoir identifier les différents types de conflit
Connaître ses réactions positives et négatives en situation de conflit
Avoir la capacité de se saisir des modèles théoriques vus en formation pour aborder les situations de conflit plus sereinement
Adapter sa communication et son style de management en situation de
Avoir la capacité de procéder à des REX

- **Modalités pédagogiques**

Auto-diagnostic
Apports formatifs
Jeux de rôles

- **Durée :** 2 à 3 jours selon la taille de l'établissement
- **Modalités d'évaluation** : exposé oral ou écrit de situations problèmes et des principaux éléments de leur résolution

Soutien à la prise de poste de directeur par l'acquisition de connaissances et compétences liées à la fonction de direction

Cette formation peut être réalisée en distanciel

- **Public :** directeurs

- **Prérequis :** être en fonction

- **Objectifs**

Acquérir les compétences nécessaires pour exercer en situation
Définir une stratégie et un plan d'actions pour résoudre ses difficultés
Mobiliser ses connaissances et/ou savoir où aller chercher celles qui manquent

- **Compétences visées**

Formuler de manière précise ses points de difficultés
Prendre du recul par rapport à des situations managériales complexes
Évaluer l'efficiente de ses stratégies et les réajuster

- **Modalités pédagogiques**

Positionnement du stagiaire sur des échelles pour identifier ses difficultés
Apports théoriques
Jeux de rôle

- **Durée :** à déterminer selon la demande
- **Modalités d'évaluation :** exposé oral ou écrit de situations problèmes et des principaux éléments de leur résolution

Former les cadres au paysage des IRP issu des ordonnances Macron de 2017 appliquée à la question des nouvelles modalités d'organisation des espaces de travail.

Cette formation peut être réalisée en distanciel

- **Public :** directeurs

- **Prérequis :** notions de base de droit du travail

- **Objectifs**

Comprendre les enjeux de la réforme des IRP de 2017,
Consolider ses compétences en droit social pour comprendre les prérogatives du CSE et les articulations CSE/délégués syndicaux
Apprécier les périmètres et les prérogatives des instances sur deux sujets sensibles : le télétravail et le droit à la déconnexion
Élaborer des stratégies selon le contexte syndical et la taille des établissements dans la nouvelle architecture juridique

- **Compétences visées**

Avoir la capacité de répondre au test d'auto-positionnement de départ
Avoir la capacité de traiter les cas apportés par le formateur et de trouver des pistes de résolution de ces difficultés

- **Modalités pédagogiques**

Apports formatifs à partir de supports
Analyse de situation concrètes apportées par la formatrice et le stagiaire

- **Durée : 2 à 3 jours**
- **Modalités d'évaluation** : Test d'auto-positionnement en début et fin de formation

L’animation de groupes d’analyse de pratiques professionnelles

- **Public** : directeurs, chefs de services, salariés (séparemment)

- **Prérequis :** être en situation de travail

- **Objectifs**

L’APPT constitue un temps de pause pour le cadre en tant qu’individu confronté à un trop plein de décisions, de question, de sollicitations, de critiques parfois, ….au profit d’un temps de travail collectif, analytique, réflexif, sans enjeu. Nous animons l’APPT comme un lieu ressource d’analyses et de débats autour de situations de travail et pas forcément de situations problèmes.

- **Déroulement**

La séance s’organise en 5 temps :
Énoncé par les participants d’une situation
Exposition longue par les participants des situations retenues
Exploration par le groupe
Élaboration commune
Conclusion par l’animateur et restitution au participant de sa situation enrichie ou à tout le moins différente.

- **Compétences visées**

Améliorer la compréhension de soi
Améliorer la compréhension des autres
Améliorer la capacité à penser le changement et donc à commencer de le mettre en œuvre
Augmenter son pouvoir d’agir sur les situations.

- **Durée**

Entre 8 et 10 séances de 2 à 3 heures par an

- **Modalités d’évaluation** : exposé oral de situation problèmes et présentation d’un plan d’amélioration, présentation orale de REX

Management et GRH

- **Public** : directeurs

- **Prérequis :** être en poste

- **Objectifs**

Monter en compétences dans les quatre domaines cités : management de managers, gestion du temps, prise de décisions, prévention et gestion de conflits
Avoir la capacité de formuler ses points de difficulté et de force de manière précise,
Définir une stratégie et un plan d'actions pour résoudre les problèmes managériaux auxquels elle est confrontée,
Mobiliser ses connaissances et/ou savoir où chercher celles qui lui manquent.

- **Compétences visées**

Un renforcement des compétences relationnelles
Un renforcement des compétences managériales
Une meilleure pratique réflexive
Une capacité à présenter de manière synthétique une situation de travail

- **Modalités pédagogiques**

Positionnement du stagiaire sur des échelles pour identifier ses difficultés
Apports théoriques
Mises en situation
Exercices pratiques
Retours d'expériences

- **Durée**

Entre 5 à 8 séances

- **Modalités d'évaluation** : test d'auto-positionnement en début milieu et fin de formation

Les transformations du secteur social

- **Public** : travailleurs sociaux, encadrement

- **Prérequis :** exercer des compétences dans le travail social

- **Objectifs**

Regarder le travail social dans une vision historicisée
Décentrer la question des moyens sur celle du pouvoir d'agir avec les moyens donnés ;
Déconstruire le lien fait par entre suivi de l'accompagnement -et partant sa formalisation- et obligation de résultats ;
Sortir de l'opposition entre temps de formalisation et temps consacré aux personnes accompagnées : la traçabilité de l'activité est une aide pour visualiser son travail et en être plus satisfait ;
Démythifier la personne accompagnée et donc la relation travailleur social/personne pour comprendre ses réactions et ne pas les vivre comme autant d'agressions

- **Compétences visées**

Avoir la capacité de comprendre les enjeux actuels du travail social à l'aune de leurs évolutions législatives et sociétales ;
Déterminer et renforcer son pouvoir d'agir en mode « dégradé » ;
Se positionner vis-à-vis des personnes bénéficiaires sans symétrie ni rapport de pouvoir

- **Durée**

Une demi-journée à 1 journée

- **Modalités d'évaluation** : à définir en fonction du client