

**REALITES
& PROJETS**

Catalogue de formation **2017**

" Agissons ensemble "



SOMMAIRE

1. ÉVALUATION, QUALITÉ ET MANAGEMENT

Pages
2 à 6

- Amélioration continue de la qualité : construire ses outils, planifier sa démarche
- Être référent de la démarche qualité dans un ESSMS : rôle, outils & méthodes
- Savoir accompagner le changement auprès des équipes
- Comprendre et diffuser les RBPP de l'ANESM : du bon usage d'une référence incontournable
- Management de la prévention des risques psychosociaux et de la santé au travail

3. DROITS DES USAGERS ET ASPECTS JURIDIQUES

Pages
16 à 19

- Concilier promotion de l'autonomie et devoir de protection : quelles responsabilités pour les professionnels et les établissements ?
- Expression collective des usagers et citoyenneté dans les ESSMS
- Le nouveau périmètre du secret professionnel en travail social : quel équilibre entre secret et partage ?
- La notion de danger en protection de l'enfance: outils et méthodes

5. FORMATIONS DIPLÔMANTES ET QUALIFIANTES

Pages
27 à 29

- Assistant(e) familial(e) agréé(e) : Formation au diplôme DEAF
- 4 modules de perfectionnement aux fonctions de Surveillant(e) de nuit / Maître(esse) de maison

6. FORMATIONS POUR TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Pages
30 à 32

- Mes droits et devoirs en ESAT : repères, compréhension et ressources
- Représenter ses collègues travailleurs en ESAT : Conseil de la Vie Sociale et autres instances
- Image de soi, bien-être et présentation : pour une relation adaptée en ESAT

2. AMÉLIORER SES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Pages
7 à 15

- Les nouveaux modes d'accompagnement : de la notion de « dispositif » à la « réponse accompagnée pour tous »
- Le fait religieux dans le champ social et médico-social : les enjeux
- De l'accueil à l'accompagnement : le Projet personnalisé : sens et outils
- Accompagner les travailleurs handicapés vers l'insertion en milieu ordinaire
- Les écrits professionnels dans les ESSMS : types, méthodes et techniques
- Bienveillance et qualité de vie : principes, réalité et promotion au quotidien
- L'accueil des troubles « psy » : enjeux et pratiques
- Prendre en compte et soulager la douleur dans ses différentes dimensions : pour des réponses adaptées
- Accompagner la personne en fin de vie en ESSMS : compréhension et pratiques actuelles



4. PILOTER, GÉRER, DÉVELOPPER

Pages
20 à 26

- La coopération inter-associative : pourquoi ? Jusqu'où ? Comment ?
- Appels à projets : les conditions du succès
- Les CPOM : qualité des prestations et objectifs budgétaires
- Mobiliser les indicateurs de l'ANAP pour piloter les ressources humaines
- La Base de Données Économiques et Sociales : la mettre en place et la faire vivre
- L'EPRD, un nouveau cadre budgétaire pour une nouvelle logique de financement
- Du bilan financier au Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) : une démarche stratégique d'analyse et de gestion financière d'un ESSMS

Bulletin d'inscription

**Page
33**

Conditions de vente

**Page
34**

**L'équipe de
Réalités & Projets Consultants**

**Page
35**

**Démarche qualité
et habilitation ANDPC**

**Page
36**

Amélioration continue de la qualité

Construire ses outils, planifier sa démarche

Vos Attentes

- Appréhender les enjeux des démarches d'amélioration continue de la qualité
- Faire le bilan des premières évaluations et des mises en œuvre des plans d'actions
- Positionner la dynamique de démarche d'amélioration continue de la qualité en tant qu'outil stratégique au service de l'institution
- Vous doter des outils nécessaires au suivi et au rendu compte de la démarche d'amélioration continue de la qualité

A l'heure de l'effectivité du dispositif des évaluations internes et externes, le processus d'amélioration continue de la qualité est devenu incontournable pour les ESSMS. Il doit être dynamique, pérenne et adapté à la culture de l'établissement ou du service. Les outils de suivi et de rendu compte deviennent incontournables pour illustrer les étapes de ces démarches.

Contenu pédagogique

Cadre légal et bilan des méthodologies retenues pour les premières étapes de la démarche

- Identifier les évolutions et les exigences légales en matière d'évaluations, de recommandations (Anesm, HAS...), de suivi et de compte rendu annuel (circulaires, décrets, calendriers)
- Effectuer avec les participants un bilan partagé des premières expériences en matière d'évaluation, de mise en œuvre des plans d'actions, de dynamique participative et de suivi de la démarche, des éléments essentiels du processus d'amélioration continue de la qualité (points positifs/difficultés rencontrés, leviers repérés).

Dynamique managériale et modalités de suivi pour une dynamique pérenne

- Identifier en quoi la démarche d'amélioration continue de la qualité est un outil stratégique en matière de management : place, rôle et fonctions des différents acteurs concernés, responsabilisation, engagement
- La politique de management de la démarche, les acteurs ressources au sein de l'institution pour faire vivre la démarche

Méthodes et outils de suivi et rendu compte

- Présenter la démarche et les outils de planification des actions
- Retenir des supports simples adaptés aux établissements du secteur social et médico-social et des modalités d'utilisation permettant de maintenir une dynamique pérenne : instances, tableaux de bord, plan de communication, fiches actions...

Boîte à outils

- Le tableau de bord et le rapport d'activité
- Le système de gestion documentaire
- Le référentiel, le plan et les fiches-action
- Le logigramme de la démarche

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN ÉVALUATION ET DÉMARCHE QUALITÉ

Public

DIRECTEURS, CADRES, RESPONSABLES, ANIMATEURS OU RÉFÉRENTS QUALITÉ

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

30 ET 31 MAI 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Être référent de la démarche qualité dans un ESSMS

Rôle, outils & méthodes

Vos Attentes

- Saisir les enjeux législatifs et méthodologiques de la démarche qualité
- Faire le lien entre évaluation interne, évaluation externe et démarche qualité
- Repérer la place, le rôle et les fonctions de la personne ressource et des autres acteurs institutionnels
- Maîtriser les méthodes et les outils liés à la fonction

Les évaluations internes et externes invitent le secteur à (re)questionner le sens et les modalités de mise en œuvre des prestations proposées. La désignation d'une personne ressource, qui a vocation à être facilitateur de la démarche au quotidien, permet d'inscrire cette volonté au cœur d'une réflexion pérenne. Piloter le changement suite à l'évaluation externe devient un enjeu stratégique pour tous.

Contenu pédagogique

La démarche d'amélioration continue au quotidien

- Les orientations légales : la loi du 2 janvier 2002 et ses textes d'applications (évaluations internes et externe, recommandations de l'Anesm...)
- Sensibilisation à l'éthique de l'évaluation et à la dynamique de qualité
- Repérer la place, le rôle et les fonctions des différents acteurs institutionnels : direction, référent équipes, usagers, partenaires
- Les personnes ressources mobilisables pour l'évaluation interne et la place stratégique de la fonction de référent ou d'animateur qualité
- Définir la fonction d'animateur / référent qualité au sein de l'institution

Boîte à outils

- La fiche de mission du référent qualité
- Le Plan d'amélioration de la qualité et les fiches action
- Le système de gestion documentaire
- Le Guide d'animation du référent qualité

Savoir utiliser les outils de la démarche qualité

- Utiliser les outils de pilotage au quotidien et savoir les faire vivre dans la durée
- Savoir prendre en compte les résultats des évaluations (interne et externe), impulser et piloter le changement institutionnel
- Questionner la pertinence de l'action et des différentes prestations : définition des outils et des méthodes adaptés à la réalité institutionnelle : plan et fiches actions, procédures/protocoles, tableau de bord de suivi...

Animer la démarche qualité

- Le pilotage et l'animation de la démarche et de son suivi : enjeux, opportunités et difficultés
- Les techniques d'animation d'un groupe de travail
- La communication et le rendu compte

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN ÉVALUATION ET DÉMARCHE QUALITÉ

Public

TOUTE PERSONNE EN POSITION DE RÉFÉRENT OU D'ANIMATEUR QUALITÉ

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

26 ET 27 SEPTEMBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Savoir accompagner le changement auprès des équipes

Vos Attentes

- Appréhender les évolutions du secteur et leur impact sur les pratiques managériales
- Inventorier les missions clés des encadrants et les stratégies liées au changement
- Identifier les pratiques managériales à mobiliser pour soutenir le changement continu
- Développer des compétences communicationnelles pour accompagner le changement
- Élaborer un plan d'actions managérial individuel

Le changement est aujourd'hui continu et peut mettre les équipes d'encadrement sous tension, écartelées entre les représentations de leur rôle et celui attendu par les équipes. Dans ce contexte mouvant, les encadrants doivent adopter une posture permettant à la fois de les sécuriser et de mobiliser cette dynamique au bénéfice de leurs pratiques.

Contenu pédagogique

Comprendre les enjeux du changement continu et ses impacts managériaux

- Les enjeux majeurs du secteur au cœur du changement : lois et nouveau cadre réglementaire (circulaire budgétaire, CPOM), orientations des politiques publiques (démarche qualité, recommandations de l'Anesm...)
- Rôles et missions du manager encadrant dans un ESSMS : les 7 leviers du management et les facteurs de communication
- Analyse des contextes professionnels des encadrants : enjeux de changement repérés, pratiques managériales effectives, difficultés rencontrées, leviers mobilisables

Les stratégies managériales pour accompagner le changement : méthodes et plan d'actions

- Présentation et analyse du processus de changement
- La théorie de la résistance au changement et ses illustrations
- La posture du cadre face au changement et à l'animation de son équipe
- Typologie des styles de management et l'approche des 5 C pour accompagner le changement
- Les aspects managériaux, communicationnel, la veille permanente et les axes stratégiques à valoriser selon les priorités et les ressources d'une équipe
- Diagnostic et définition d'un plan d'actions managérial individuel
- Analyse et retours d'expérience sur le thème

Boîte à outils

- Le Guide d'autodiagnostic
- Guide d'animation du changement
- Définition d'un plan d'actions managérial individuel

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Public

DIRECTEURS, ENCADRANTS, RESPONSABLES...

Durée et prix

3 JOURS (2+1) + travail d'intersession / 21 HEURES
INTER : 730 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

10 ET 11 AVRIL 2017 + 11 MAI 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Comprendre et diffuser les Recommandations de Bonnes Pratiques de l'Anesm

Du bon usage d'une référence incontournable

Vos Attentes

- Appréhender les enjeux liés à l'émergence de la notion de « bonnes pratiques professionnelles » dans le champ social et médico-social.
- Découvrir les champs visés par les bonnes pratiques et mesurer les impacts possibles au sein de son ESSMS
- Se doter d'outils méthodologiques pour diffuser et faire appliquer par l'ensemble des acteurs concernés les bonnes pratiques dans son institution

Le vocable « bonnes pratiques professionnelles », au cœur des productions de l'Anesm depuis 2008, est parfois source de défiance dans le secteur, basée sur la crainte d'une perte de liberté d'action et de créativité, en bref d'une normalisation des pratiques. Enfin, leur nombre et leur volume en font des outils difficilement appropriables par les professionnels, voire par les établissements / services eux-mêmes. Dans ce contexte, comment valoriser aux mieux les recommandations auprès de ses équipes ?

Contenu pédagogique

Bonnes pratiques ? Comprendre la structuration sociale d'une notion incontournable

- Bonnes pratiques, éthique, déontologie, morale, droit... De quoi parle-t-on ?
- L'entrée des « bonnes pratiques » dans le secteur social et médico-social : comprendre le contexte actuel
- Définition croisée de ce que peuvent être ou ne pas être les bonnes pratiques
- La DGAS, la HAS et le statut des recommandations « périphériques » (non produites par l'Anesm)
- Les Recommandations transversales et les Recommandations spécifiques
- La vie quotidienne des usagers, des professionnels, des établissements au cœur des champs balayés par les recommandations de bonnes pratiques
- Analyse d'exemples concrets et d'impacts attendus pour les usagers et pour les pratiques professionnelles

La mobilisation des recommandations au service de la dynamique institutionnelle et des pratiques professionnelles

- L'articulation entre recommandations, projet d'établissement, évaluation interne et évaluation externe et démarche qualité
- Penser les bonnes pratiques lors de l'actualisation du projet institutionnel et de l'évaluation interne
- L'évaluation externe ou la mise en place des bonnes pratiques à l'épreuve du regard d'un tiers
- Le contrôle ou l'inspection : un moment sensible où la notion de « bonnes pratiques » vient objectiver le cadre de référence
- Les bonnes pratiques et la démarche d'amélioration continue
- La mise en place d'instances de suivi de la démarche qualité et d'appropriation des bonnes pratiques
- Repérage des leviers méthodologiques au service de l'intégration progressive des bonnes pratiques à la dynamique institutionnelle et professionnelle

Boîte à outils

- Construire son référentiel d'autodiagnostic d'appropriation des Recommandations de Bonnes Pratiques de l'Anesm
- Plan d'actions autour de la diffusion et de l'appropriation des bonnes pratiques

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

DIRECTEURS, CADRES INTERMÉDIAIRES, TRAVAILLEURS SOCIAUX, RESPONSABLES QUALITÉ...

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

10 ET 11 OCTOBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Management de la prévention des risques psychosociaux et de la santé au travail

Vos Attentes

- Prendre en compte les orientations légales sur les risques psychosociaux et les facteurs de pénibilité au travail
- Savoir repérer les risques psychosociaux
- Intégrer les risques psychosociaux : enjeux individuels et organisationnels
- Situer le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux
- Se doter des outils d'évaluation, de suivi et de prévention des risques
- Promouvoir collectivement la santé au travail

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est au cœur des préoccupations du secteur. Elle questionne le manager et son équipe sur leurs fonctionnements, voire leurs dysfonctionnements. Les risques psychosociaux, comme la prise en compte des facteurs de pénibilité (applicables depuis janvier 2015), interrogent notre implication au travail et notre posture professionnelle. Envisager le travail dans une perspective de développement de la santé permet au manager et à son équipe de prévenir de tels risques.

Contenu pédagogique

Les risques psychosociaux : éléments de définition et de contexte

- Les obligations de l'employeur et facteurs de pénibilité depuis 2015 (derniers textes)
- Notions associées : risque, stress, violence, harcèlement, burnout, pénibilité...
- Dépistage, traitement et prévention : les acteurs de la santé au travail
- Les enjeux individuels et organisationnels des risques psychosociaux
- Spécificités des risques psychosociaux dans le secteur social et médico-social

La fonction managériale et les risques psychosociaux

- Les principes du management de la prévention des risques psychosociaux
- Les mesures d'urgence et les mesures de prévention
- Accompagner l'équipe dans la prévention des RPS

L'organisation de la santé au travail et le rôle du manager : outils et méthodes

- Approche ergonomique de la situation de travail
- Les étapes de la démarche de prévention des RPS : faire l'inventaire, identifier, estimer, hiérarchiser
- Les incontournables pour lancer une démarche de RPS
- Méthodologie du diagnostic approfondi
- L'identification des principaux risques et les moyens de les évaluer de manière objective
- La prise en compte des facteurs de la pénibilité depuis 2015 et son intégration dans le DUERP
- Les outils de pilotage : DUERP, fiches pénibilité...
- Définition et mise en œuvre d'un plan d'actions
- Suivi, veille et évaluation des actions

Boîte à outils

- Le Guide du diagnostic des RPS
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Les fiches d'exposition à la pénibilité
- Le tableau de bord et le plan d'actions

Animation de la formation PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

Public

DIRECTEURS, CADRES INTERMÉDIAIRES, RESPONSABLES RH, MEMBRES IRP, CHSCT

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

15 ET 16 JUIN 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Les nouveaux modes d'accompagnement

De la notion de « dispositif » à la « réponse accompagnée pour tous »

Vos Attentes

- Comprendre les évolutions des politiques sociales et médico-sociales
- Repérer les nouvelles orientations et modes d'intervention liés à l'accueil et à l'accompagnement dans le champ social et médico-social
- Identifier, définir et clarifier les notions clés d'orientation, de « dispositif » et de « réponse accompagnée pour tous »
- Repérer les méthodologies de travail à privilégier et envisager leur mise en œuvre concrète

Un nouveau modèle d'action sociale et médico-sociale semble progressivement se dessiner et préfigurer de nouveaux modes d'intervention. Il s'agit de prendre en compte la complexité des problématiques des usagers et de leurs besoins, pour proposer des réponses souples, adaptées et évolutives. Les modalités d'accueil et d'accompagnement vont donc s'inscrire dans une évolution incontournable qu'il convient d'anticiper progressivement pour préparer les changements à venir.

Contenu pédagogique

Contexte et analyse : les conclusions du rapports Piveteau

- L'élément d'actualité déclencheur en octobre 2013 : l'affaire Amélie
- Les conclusions phares du rapport : les situations de vie complexes et de limites du système social/médico-social
- Les orientations et objectifs prioritaires

Vers un nouveau modèle d'action sociale et médico-sociale

- Un modèle privilégiant souplesse, adaptation de l'offre aux besoins, milieu ordinaire
- Une logique de redéploiement de l'offre plutôt que de création de places
- Un objectif de réponses plutôt que de places
- Une démarche d'expérimentation en cours (dispositif ITEP)
- La possible généralisation du fonctionnement en dispositif: enjeux pour les structures et les professionnels
- Un modèle intégré dans une logique de CPOM

Concepts clés

- Nouveau paradigme, nouvelles définitions
- Terminologie de référence : orientation, accompagnement, parcours et projet de vie personnalisé...
- Notion de « fonctionnement en dispositif » et de « Réponse accompagnée pour tous » : définition, objectifs et principes

Des pratiques et une organisation impactées à court terme

- Les premiers enseignements tirés de l'expérimentation « dispositif » (CNSA – 2012-2017)
- Les effets sur l'organisation et le fonctionnement institutionnel
- Les pratiques professionnelles refondées
- Les nouvelles méthodologies de travail (parcours, projets, coordination, réseau partenarial, lien avec les opérateurs : MDPH, ARS, Education Nationale, CPAM, Conseil départemental...)

Animation de la formation

DIRECTEUR D'ITEP/SESSAD INSCRIT DANS L'EXPÉRIMENTATION « DISPOSITIF »

Public

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Durée et prix

1 JOUR / 7 HEURES

INTER : 350 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

18 MAI 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Le fait religieux dans le champ social et médico-social

Postures éducatives et faits religieux, quels enjeux ?

Vos Attentes

- Définir les concepts-clés, le cadre légal, réglementaire et les enjeux du fait religieux en lien avec la pratique du travail social et médico-social
- Mener une réflexion sur les représentations associées à la laïcité et au fait religieux
- Elaborer un cadre d'analyse pour comprendre et prévenir les situations de tension
- S'approprier de nouvelles postures, de nouveaux outils pour accompagner la réflexion
- Analyser les situations concrètes qui interrogent les participants
- Expérimenter des actions et partager les expériences

Le droit reconnu aux usagers de pratiquer leur religion interroge le principe de laïcité, qui se situe au cœur du champ social et médico-social. Cette nouvelle donne invite les professionnels à revisiter cette question et à en analyser les enjeux. Dans un contexte sensible, où dimensions identitaires et laïcité sont en rivalité, le fait religieux vient interroger les pratiques éducatives et d'accompagnement. Une telle réflexion doit redynamiser les équipes autour du sens accordé aux valeurs fondamentales de liberté et d'égalité, tant pour les professionnels que pour les usagers.

Contenu pédagogique

Le fait religieux contrevient-il au principe de laïcité ?

- Les textes règlementaires de référence : la Constitution, le loi de 1905, les lois de 2002, 2005 et 2007
- Représentations du fait religieux, des valeurs laïques et institutionnelles
- Les contours de la notion de laïcité et de ses acceptions
- Etat des lieux des pratiques et des fonctionnements impactés par le fait religieux en institution
- Les pratiques éducatives et d'accompagnement mises à mal : pratiques envisageables et pratiques à adapter
- Articulation des travaux et expériences de l'Observatoire de la Laïcité avec les pratiques actuelles en travail social et médico-social

Le fait religieux : nouveaux repères pour une pratique professionnelle

- Définition du cadre de référence et analyse du fait religieux en institution
- Inventaire et typologie des situations et contextes
- Identification du cadre légal et des obligations posées institutionnellement
- Quelles sont les pratiques à risque et leurs conséquences pour le professionnel ?
- La prévention et la gestion au quotidien du « vivre ensemble »
- Quels sont les aménagements possibles pour prendre en compte le fait religieux (coutumes et pratiques à l'épreuve de la vie collective) ?
- Les espaces d'élaboration en équipe
- Analyse et retour d'expérience

Boîte à outils

- Les chartes de laïcité / du vivre ensemble
- Les guides et les fiches techniques de l'Observatoire de la Laïcité

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

6 ET 7 JUIN 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

De l'accueil à l'accompagnement : le Projet personnalisé

Donner du sens, construire ses outils

Vos Attentes

- Saisir les enjeux de la personnalisation de l'action autour de supports adaptés
- Articuler projet personnalisé et accompagnement opérationnel des usagers
- Comprendre les enjeux que recouvre la notion de projet
- Envisager le projet dans une dynamique pluridisciplinaire : objectifs et moyens définis, mis en œuvre et évalués en équipe
- Se doter d'une méthodologie et d'outils appropriés

Outil central de la démarche de personnalisation des accompagnements, le projet personnalisé constitue la pierre angulaire d'un accompagnement co-construit avec l'utilisateur. Il est toutefois nécessaire que cette dynamique soit porteuse de sens, tant pour les professionnels que pour les usagers.

Contenu pédagogique

Rappel du cadre réglementaire et des principales références

- Les textes réglementaires : loi du 2 janvier 2002 ; décret du 26 novembre 2004 relatif au contrat de séjour
- Les Recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM traitant de la personnalisation

Concepts clés

- Du Contrat de séjour/DIPC au Projet personnalisé
- Attentes, demandes et besoins
- Objectifs et plan d'actions : la démarche-projet

Éléments de méthode

- Les outils : support de projet, outils d'évaluation, indicateurs...
- Les principales phases du projet et leur temporalité: définition et recueil des besoins, élaboration du projet, mise en œuvre et évaluation
- La formalisation du projet : définition d'écrits adaptés, nature et hiérarchisation des informations

Une dynamique institutionnelle

- Le lien avec le projet institutionnel
- La dimension opérationnelle du projet : un outil au service des accompagnements
- Un outil co-construit avec l'utilisateur : l'implication de l'utilisateur et de son entourage, la négociation, la contractualisation
- La prise en compte des différentes dimensions (éducative, pédagogique, thérapeutique...) de l'accompagnement
- Rôles et fonctions du référent / coordinateur de projet

Boîte à outils

- Référentiel d'observation et d'évaluation des compétences
- Trame de Projet personnalisé
- Procédure de Projet personnalisé
- Procédure et calendrier prévisionnel de mise en œuvre d'un Projet personnalisé

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

4 ET 5 OCTOBRE 2017 - BORDEAUX

Accompagner les travailleurs handicapés vers l'insertion en milieu ordinaire

Formation pour encadrants d'ESAT

Vos Attentes

- S'approprier le cadre législatif et réglementaire relatif à l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs handicapés en ESAT
- Identifier les instances et les dispositifs intervenant sur l'insertion en milieu ordinaire
- Repérer les enjeux et les difficultés liés à l'insertion des travailleurs handicapés
- Savoir accompagner progressivement les travailleurs handicapés
- Savoir accompagner un projet d'insertion
- Savoir médiatiser la relation entre le travailleur handicapé et l'employeur

La loi du 11 février 2005 a impulsé de nombreuses évolutions dans le secteur du handicap. Les travailleurs d'ESAT sont directement concernés par ces nouvelles dispositions, notamment sur la question de l'insertion en milieu ordinaire. Dans ce contexte, il s'agit d'aider les encadrants en ESAT à développer des compétences dans l'accompagnement des travailleurs handicapés afin de les aider à s'insérer, de manière progressive et adaptée, au sein du milieu de travail dit « ordinaire ».

Contenu pédagogique

Mobiliser le cadre légal pour faciliter l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire

- En quoi le cadre légal est-il un levier vers le milieu ordinaire ?
- La loi du 11 février 2005, les obligations des employeurs, droits et devoirs des travailleurs handicapés, l'accès à la formation et à la VAE/RAE
- Les conventions ESAT/Employeur en milieu ordinaire
- Les instances et les dispositifs à mobiliser en vue de l'insertion en milieu ordinaire (Pôle emploi, CAP Emploi, AGEFIPH, associations...)
- Les démarches administratives et les aides possibles
- Les aides à l'aménagement des postes de travail
- Quels enjeux liés à l'insertion en milieu ordinaire ?
- Quelles sont les difficultés et les ressources concernant le cadre légal et les dispositifs ?
- Analyse de cas et retour d'expérience

Boîte à outils

- Livret de formation
- Guide et fiches techniques
- Répertoire des ressources clés sur le thème

Savoir accompagner l'insertion des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire

- Quels sont les spécificités de l'accompagnement des travailleurs handicapés en ESAT ?
- Quelles sont les pratiques professionnelles mobilisées dans l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire ?
- Les modalités possibles : actions mises en œuvre dans les établissements, la mise à disposition d'une entreprise, le contrat d'apprentissage aménagé, le contrat de rééducation professionnelle, le contrat aidé
- Comment construire un projet d'insertion : posture de co-construction, outils, formalisation, évaluation de la démarche d'insertion
- Comment se positionner en médiateur entre le travailleur handicapé et l'employeur ?
- Préfiguration d'un guide pratique destiné aux encadrants d'ESAT pour favoriser l'accompagnement vers le milieu ordinaire

Animation de la formation

FORMATEUR EN TRAVAIL SOCIAL, SPÉCIALISTE DU THÈME ET DU PUBLIC

Public

ENCADRANTS D'ATELIERS D'ESAT

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES STAGE INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

22 et 23 JUIN 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Les écrits professionnels dans les ESSMS :

Types, méthodes et techniques

Vos Attentes

- Connaître les obligations légales encadrant les écrits professionnels
- Identifier la typologie des écrits, leurs objectifs et modes de production
- Acquérir les savoir-faire pour un écrit maîtrisé et adapté au x ESSMS
- Apprendre à formuler et structurer les écrits pour être clair, précis et compris
- Appréhender les situations qui créent difficulté
- Produire divers écrits pour acquérir une méthodologie de l'écrit professionnel

L'écrit professionnel revêt une dimension primordiale dans le secteur.

Souci d'efficacité, de synthèse et de pertinence, d'optimisation et de formalisation, d'accessibilité et de communication, tels sont les enjeux de l'écrit dans le travail social. Méthode et savoir-faire s'avèrent aujourd'hui indispensables.

Contenu pédagogique

L'écrit depuis la Loi du 2 janvier 2002

- Sa nature et ses enjeux
- Pour une approche éthique de l'écrit professionnel
- Les conditions d'accès aux écrits et leur communication
- Les différents types d'écrits professionnels et leurs formes spécifiques
- La confidentialité, le secret partagé

Méthodologie de rédaction des écrits professionnels

- Fond et forme, des alliés indissociables
- Mots justes, syntaxe et style des écrits
- Organisation et hiérarchisation des informations
- Des écrits adaptés selon le(s) destinataire(s)
- Le principe de la double adresse
- Savoir-faire technique au service de l'écrit
- Savoir transmettre, partager, communiquer
- Être précis et concis

Le Projet personnalisé : trouver le sens, acquérir une méthode

- La dimension opérationnelle du projet : un outil au service des accompagnements
- Un outil co-construit avec l'utilisateur : l'implication de l'utilisateur et de son entourage, la négociation, la contractualisation
- Le recueil du bilan et des attentes des usagers : quelle forme adopter ?
- La formalisation du projet : la définition des contenus adaptés
- La formulation des objectifs du projet

Exercices individuels et de groupe

- Jeux d'écriture autour de divers types d'écrits professionnels
- Analyse collective des écrits des participants

Boîte à outils

- Guide pratique recensant les principaux repères à garder en tête au moment de la rédaction
- Cahier d'exercices / fiches techniques
- Supports visant à faciliter le travail d'écriture

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DES ÉCRITS PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Durée et prix

3 JOURS (2+1 – Travail d'intersession) / 21 HEURES
INTER : 730 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

9 AU 10 MARS + 13 AVRIL 2017 - BORDEAUX

Bienveillance et qualité de vie

Principes, réalité et promotion au quotidien

Vos Attentes

- Poser le cadre juridique et éthique de la notion de bienveillance
- Donner du sens à cette notion et la mettre en perspective avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'Anesm
- Identifier les différentes dimensions de la bienveillance
- Repérer les conditions d'émergence collectives de la bienveillance

Depuis 2002 et la publication des premières recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM, la prévention de la maltraitance est au cœur des préoccupations du secteur. Le concept de bienveillance apparaît pour rendre compte de cette dimension volontariste et préventive des situations à risques. Dès lors, les questionnements sur la mise en œuvre et le maintien des postures bienveillantes sont plus que jamais d'actualité. Bienveillance et qualité de vie sont les fondamentaux de toute pratique éthique.

Contenu pédagogique

Définition de la notion de bienveillance et de ses domaines d'application au quotidien

- Les origines et la définition de la bienveillance
- La bienveillance et la qualité de vie au cœur des recommandations de bonnes pratiques
- Les axes de la qualité de vie : définition et inventaire
- La notion d'éthique personnelle et professionnelle
- La maltraitance et ses facteurs : repérage et prévention institutionnelle

Inventaire et analyse de diverses situations de bienveillance dans une institution / service

- Définition et présentation des typologies, formes de bienveillance observables, possibles ou récurrentes dans le champ sanitaire, social et médico-social
- Les contextes pouvant favoriser la bienveillance : au niveau du cadre institutionnel et de ses pratiques, au niveau des pratiques des professionnels

Boîte à outils

- Référentiel d'autodiagnostic en appui sur une Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM
- Grille d'autocontrôle des facteurs de maltraitance
- Guide de promotion de la bienveillance

Développer la bienveillance : des repères pour une éthique d'intervention au quotidien

- Les indicateurs de bienveillance et de qualité de vie adaptés selon le dispositif concerné
- Les conditions individuelles et collectives favorisant la mise en œuvre de la bienveillance
- Les bonnes pratiques liées à la qualité de vie proposées par l'ANESM et déclinées dans l'établissement
- Les instances et outils garants d'une posture de bienveillance

La définition d'un projet de promotion de la bienveillance / prévention de la maltraitance

- La positivité d'un projet promotionnel en faveur de la bienveillance : philosophie, objectifs, moyens d'action et de suivi, sens des pratiques professionnelles
- La souffrance et l'épuisement des professionnels
- Une inscription de l'institution dans un travail en réseau et en partenariat
- Instaurer des lieux de prise de distance et d'analyse des situations jugées alarmantes ou à risques

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN ÉVALUATION ET DÉMARCHE QUALITÉ

Public

TOUT PROFESSIONNEL DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

11 ET 12 OCTOBRE 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

L'accueil des troubles « psy »

Enjeux et pratiques dans le champ social et médico-social

Vos Attentes

- Appréhender cette problématique, d'actualité dans le secteur
- Se repérer dans les différentes formes de troubles psychiatriques
- Clarifier les zones de compétences et les champs d'interventions de chacun
- Comprendre les modes et contraintes de fonctionnement du secteur psychiatrique
- Repérer et favoriser les leviers et organisations possibles au sein de l'institution
- Identifier les modes de partenariat et de réseau à mobiliser

Nous assistons depuis plusieurs années à l'arrivée, dans les ESSMS, d'une population présentant des troubles psychiques. Comment faire avec cette nouvelle donne, comment comprendre ce que recouvrent les troubles psychiques et l'expression de ces « nouveaux usagers », à la frange des dispositifs adaptés pour ce type de public ? Quelles compétences développer pour faire face et accompagner un public présentant une accumulation de troubles psychiques, de handicaps sociaux et de précarité existentielle ? En définitive, comment penser actuellement la réalité psychiatrique dans le champ médico-social ?

Contenu pédagogique

Le secteur psychiatrique face aux évolutions des troubles psychiatriques : vers de nouvelles exigences sociales

- Folie, maladie mentale et recherche en santé mentale
- Politique de secteur : la sectorisation comme pratique dans la cité
- L'imbricatio de la prévention en santé mentale et l'exigence du soin
- Évolution des manifestations cliniques : quelles solutions et réponses pour les psychotiques contemporains ?
- Les grandes oppositions actuelles dans l'accueil et le traitement de la folie
- Au-delà des missions des établissements, qui nous autorisons-nous à accueillir ?

Le malaise contemporain et ses ressorts

- Les nouvelles conditions symboliques du lien social
- Précarité, exclusion, symptôme, troubles psychiques et maladie mentale
- Loi, norme, pratiques transgressives et destins familiaux : une nouvelle donne
- La psychose ordinaire et les désarroi institutionnels (école, hôpital, prison...)
- La construction de nouveaux savoirs et de nouveaux modes de traitement
- État actuel et malaise de l'institution psychiatrique
- La question de l'injonction de soin et ses limites

Les professionnels face aux réalités psychiatriques

- Les professionnels de l'éducatif, du social et du soin : quel savoir, quelle présence, quelles pratiques ?
- Études de cas et analyse des pratiques

Boîte à outils

Approche clinique prenant appui sur des études de cas et des échanges de pratiques

Animation de la formation

PSYCHOLOGUE CLINICIEN ET PSYCHANALYSTE

Public

TRAVAILLEURS SOCIAUX, PSYCHOLOGUES, MÉDECINS...

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

23 ET 24 NOVEMBRE 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Prendre en compte et soulager la douleur dans ses différentes dimensions

Réflexions pour mettre en œuvre des réponses adaptées

Vos Attentes

- Distinguer « douleur » et « souffrance »
- Définir les mécanismes de la douleur, ses causes et identifier les signes / indicateurs
- Présenter et connaître le cadre réglementaire du traitement de la douleur
- Questionner l'éthique et la déontologie professionnelle sur le thème de la douleur
- Situer le rôle de chaque professionnel face à des personnes douloureuses et à leur famille
- Analyser les situations rencontrées et développer des compétences (de la prise en compte à la prise en soin) pour une relation d'aide adaptée

La prise en compte de la douleur est relativement récente dans la société et le système de santé français. L'évolution des populations accompagnées dans le champ médico-social invite les professionnels à mener une réflexion sur l'accompagnement des personnes douloureuses. Un éclairage approfondi sur le cadre législatif, les représentations associées, les définitions sur le thème mais aussi les modes d'interventions à proposer, doit aider chacun à mieux positionner son action pour soulager la douleur de la personne.

Contenu pédagogique

Cadre légal, réglementaire et recommandations

- Les textes et les recommandations sur le thème
- Données du Code de santé publique, CASP
- Ethique, déontologie et pratiques de soin
- Les recommandations de l'Anesm (Bienveillance, Qualité de vie, Ethique...) et leur mise en contexte

Les représentations et les définitions de la douleur

- Les différentes représentations de la douleur et des difficultés des participants à cette prise en compte
- Approche culturelle et sociétale de la douleur et souffrance
- Les impacts sur le vécu des personnes
- Distinction entre douleur et souffrance
- Définition et mécanismes de la douleur, son soulagement
- Les différentes types de douleur
- Le soulagement de la douleur : approche médicamenteuse et non médicamenteuse
- L'évaluation de la douleur : présentation et expériences de divers outils (échelles, diagrammes...)

Prendre en compte la douleur et de son vécu émotionnel, la place des familles, des aidants et des ressources extérieures

- La relation d'aide
- Les stratégies de soulagement de la douleur
- Rôles et fonctions des équipes de proximité : la douleur est l'affaire de tous et de chacun
- Coordonner l'accompagnement
- La prise en compte et le soutien de la famille/entourage
- Les ressources extérieures pour un parcours coordonné (réseaux et/ou équipe mobile Douleur, consultation Douleur, coordination...)
- Études de cas et illustrations sur le thème

Boîte à outils

- Approche clinique prenant appui sur des études de cas et des échanges de pratiques
- Fiches techniques pour des pratiques adaptées

Animation de la formation

INFIRMIER SPÉCIALISTE DE LA DOULEUR ET DES SOINS PALLIATIFS

Public

IDE, PARAMÉDICAUX, MÉDECINS, CADRES DE SERVICE, TRAVAILLEURS SOCIAUX, PSYCHOLOGUES...

Durée et prix

3 JOURS / 21 HEURES

INTER : 730 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

15 AU 17 MARS 2017 - BORDEAUX



Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Accompagner la personne en fin de vie en établissement médico-social

Compréhension et pratiques actuelles

Vos Attentes

- Aborder la problématique de la fin de vie de manière transdisciplinaire
- Comprendre les besoins spécifiques des personnes en fin de vie
- Connaître le cadre législatif, réglementaire et les questions éthiques de la fin de vie
- Compléter et améliorer les pratiques spécifiques liées à la fin de vie au plan physique, psychologique, relationnel et familial
- Identifier les outils institutionnels favorisant un accompagnement adapté
- Appréhender ses limites mais aussi ses ressources face aux situation de fin de vie
- Inscrire les pratiques et actions dans un travail interne et externe (réseau, équipes mobiles...)
- Mettre en œuvre un projet type « accompagnement fin de vie » partagé en équipe

Les professionnels sont de plus en plus confrontés à la fin de vie en établissement médico-social (EHPAD, FAM, MAS...) et sont souvent démunis pour faire face, en amont, aux diverses problématiques rencontrées lors de ce moment particulier. Les impacts sont nombreux et doivent être mis en perspective pour permettre un accompagnement serein et adapté de la fin de vie en institution.

Contenu pédagogique

Représentations, analyse des pratiques et des besoins de la personne en fin de vie

- La mort phénomène naturel et fait culturel
- La mort aujourd'hui en France et en ESSMS : données de base
- Les représentations associées à la mort et à la fin de vie, les dimensions culturelles en présence
- Les besoins et principaux symptômes inconfortables de la fin de vie
- Le vécu psychologique et émotionnel du « mourir »
- L'impact sur la famille, les co-résidents, le processus de deuil
- La communication avec la personne en fin de vie
- Analyse de cas concrets, expériences et illustrations

Cadre législatif et éthique, les questions qui se posent dans la pratique quotidienne

- Le droit aux soins palliatifs (lois 1999, le droit des patients en fin de vie : loi de 2005)
- Les nouveaux apports de la révision de la loi de 2005 (Léonetti / Claeys)

Boîte à outils

- Approche clinique prenant appui sur des études de cas et des échanges de pratiques
- Fiches techniques pour des pratiques adaptées

Les modes d'accompagnement possibles de la fin de vie en ESSMS

- L'adaptation de l'accompagnement aux besoins spécifiques des personnes en fin de vie
- Les deux objectifs principaux d'accompagnement : soulager et mettre en œuvre des actions de confort
- Les principes d'actions pour un accompagnement de fin de vie adapté
- Les outils et méthodes nécessaires : protocoles, fiches soins dont douleur, surveillance, liaison...
- La prise en compte de la souffrance des accompagnants et des risques d'épuisement
- Définition d'un projet type « accompagnement en fin de vie »
- Retour d'expérience et analyse des pratiques

Animation de la formation

INFIRMIER SPÉCIALISTE DE LA DOULEUR ET DES SOINS PALLIATIFS

Public

IDE, PARAMÉDICAUX, MÉDECINS, CADRES DE SERVICE, TRAVAILLEURS SOCIAUX, PSYCHOLOGUES...

Durée et prix

3 JOURS / 21 HEURES

INTER : 730 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

15 AU 17 MAI 2017 - BORDEAUX

Concilier promotion de l'autonomie et devoir de protection

Quelles responsabilités pour les professionnels et les établissements ?

Vos Attentes

- Développer une réflexion juridique et éthique sur les notions d'autonomie et de protection des usagers en lien avec la mission et les objectifs de l'établissement
- Acquérir les connaissances juridiques suffisantes pour pouvoir s'y référer
- Identifier les écueils et envisager les leviers permettant la mise en œuvre d'accompagnements respectueux des personnes et des contraintes légales

La loi du 2 janvier 2002 met en avant l'importance de garantir à chacun la liberté d'aller et venir. Il s'agit alors pour les établissements d'articuler promotion du droit à l'autonomie et devoir de protection des personnes, tout en prenant en compte leur vulnérabilité. Les professionnels sont ainsi amenés à réinterroger leurs pratiques d'accompagnement, ce qui nécessite d'en revisiter le cadre réglementaire et législatif : quelles responsabilités ? Quelles prises de risques ? Sur quoi appuyer son action éducative ?

Contenu pédagogique

Éthique, Droit(s), Responsabilité : de quoi parle-t-on ?

- Approche sémantique basée sur les interprétations qu'en font les stagiaires
- La réintroduction de la personne dans l'action sociale
- Conditions nécessaires à la construction d'une éthique commune

Le régime français de la responsabilité

- Responsabilité civile et responsabilité pénale
- Responsabilité de l'établissement et responsabilité personnelle des salariés
- Impact du statut des personnes : la minorité, le passage à la majorité, le majeur protégé, la personne vulnérable

Droits des usagers et gestion des paradoxes

- Les droits reconnus aux usagers
- Les fondements de l'action sociale selon la loi du 2 janvier 2002
- L'inévitable question de la gestion des paradoxes

Vers une approche partagée du risque éducatif et de l'obligation de protection

- Les acteurs en présence : l'établissement, les professionnels, l'usager, et ses représentants légaux
- Les outils garantissant les droits des usagers et leur mobilisation dans la construction d'une approche partagée du projet de vie

Animation de la formation

**JURISTE,
FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**

Public

DIRECTEURS, CADRES, TRAVAILLEURS SOCIAUX

Durée et prix

1 JOUR / 7 HEURES

INTER : 350 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

20 JUIN 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Expression collective des usagers et citoyenneté dans les ESSMS

Une dynamique institutionnelle favorisant l'autonomie et la citoyenneté

Vos Attentes

- Identifier les dispositifs institutionnels et les postures professionnelles permettant d'envisager l'expression collective et la participation des usagers comme leviers pour améliorer la qualité des accompagnements
- Envisager concrètement la mise en place de dispositifs d'expression collective pérennes intégrés dans le fonctionnement institutionnel
- Être sensibilisé aux contenus des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'Anesm dédiées à cette question

La participation au fonctionnement de l'établissement et l'expression collective des usagers sont à la fois des droits, des leviers pour améliorer la qualité des accompagnements et des outils qui permettent d'enclencher une réelle dynamique citoyenne chez les personnes accompagnées.

Quelles méthodes employer pour inscrire durablement l'utilisateur dans la vie institutionnelle ? Quels sont les points de vigilance à garder à l'esprit ? Quelles suites donner aux demandes et aux propositions formulées dans le cadre de telles instances ?

Contenu pédagogique

Le sens de l'action, condition d'effectivité des dispositifs d'expression collective

- L'expression individuelle et collective : un attendu pour tout établissement social et médico-social
- Une démarche avant tout éducative, visant l'apprentissage de l'autonomie et de la citoyenneté
- L'expression et la participation permettent de dépasser la confrontation et les tensions
- L'impact sur l'établissement et sur les pratiques professionnelles
- Définitions : de la consultation à la co-décision

S'exprimer, participer... Sur quoi ?

- La Charte des droits des usagers
- Les règles de vie collective
- La vie quotidienne et le fonctionnement collectif, les activités
- Les thèmes d'actualité (NTIC, réseaux sociaux...)
- L'analyse des situations de crise

Boîte à outils

- Fiches techniques
- Trame de Guides des pratiques
- Fiches outils permettant de structurer la démarche

L'expression collective : un projet institutionnel à part entière

- Le soutien apporté à la dynamique
- L'enjeu lié à la réussite de petits projets ou petites évolutions concrètes (la question de la confiance)

Les outils d'expression collective, leurs interactions et leurs spécificités

- Les groupes d'expression collective
- Le CVS
- Le questionnaire de satisfaction
- Les groupes-projet

L'animation des temps d'expression collective

- Le rôle et la posture des professionnels dans le cadre de telles instances
- Les règles de prise de parole et d'écoute
- L'animation, la co-animation, les comptes rendus, la réponse institutionnelle

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

DIRECTEURS, CADRES, TRAVAILLEURS SOCIAUX

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

14 ET 15 NOVEMBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

• est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH

• est habilité en tant qu'organisme de formation DPC

• inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Le nouveau périmètre du secret professionnel en travail social

Quel équilibre entre secret et partage ?

Vos Attentes

- Découvrir les évolutions législatives récentes qui impactent la notion de secret professionnel
- Comprendre ce que recouvrent les notions de secret professionnel et d'obligation de confidentialité
- Appréhender concrètement l'articulation de ces notions avec celles de secret partagé et d'obligation de lever le secret
- Identifier ce qui est partageable et ce qui doit être tu, y compris dans le cadre du secret partagé

La question du secret professionnel appelle une connaissance actualisée des droits et obligations attachés à ce principe fondateur de la relation d'aide. Une évolution législative récente impose le secret à tout professionnel de service social ou médico-social autour du Dossier Médical Partagé. Comment dès-lors intégrer ces obligations dans ses pratiques professionnelles ? Quelles limites donner au partage d'informations entre professionnels d'un même établissement ou entre partenaires ?

Contenu pédagogique

Pourquoi le secret professionnel ?

- La protection de la vie privée et de l'intimité
- La confiance, élément constitutif de la relation d'aide

Qui est astreint au secret ?

- Le nouveau périmètre du secret professionnel depuis la Loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (Article 1110-4 du Code de la Santé Publique)
- Les professionnels astreints au secret par fonction ou par mission
- Les professionnels astreints au secret par profession

Qu'est-ce qu'une information à caractère secret ?

- La nature de l'information, la qualité du détenteur de l'information
- L'autorisation donnée par la personne concernée

Secret, confidentialité, discrétion, réserve...

- Confidentialité et discrétion : des obligations ressortant du droit civil ou administratif
- La sanction civile, administrative ou disciplinaire
- Le secret professionnel, une responsabilité pénale

Les exceptions au secret professionnel

- Les possibilités de parler
- Les obligations de lever le secret
- L'information des personnes concernées

Le partage d'informations à caractère secret

- Entre professionnels de santé
- Entre professionnels de l'action sociale et médico-sociale
- Partager une information strictement nécessaire ne revient pas à tout dire
- Les conditions de mise en œuvre du partage d'informations

Vers une éthique du secret professionnel

- Construire une éthique partagée au sein d'un collectif de travail
- Donner un cadre au partage d'informations entre partenaires
- Le cadre institutionnel, garant et vecteur de bonnes pratiques

Animation de la formation

JURISTE,

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

DIRECTEURS, CADRES, TRAVAILLEURS SOCIAUX

Durée et prix

1 JOUR / 7 HEURES

INTER : 350 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

17 OCTOBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

La notion de danger en Protection de l'enfance

Objectiver le danger : outils et méthodes

Vos Attentes

- Identifier les liens entre les représentations du danger et les pratiques professionnelles
- Repérer les contours objectifs du danger, en appui sur des approches complémentaires
- Explorer un ensemble d'outils permettant d'étayer l'évaluation du danger
- Renforcer la qualité de vos écrits professionnels concernant la caractérisation du danger

La notion de danger, récente, est au cœur des missions des établissements et service de la Protection de l'enfance. Elle doit être appréhendée finement afin de permettre une approche objective des situations.

Par les conséquences qu'elles induisent, l'invocation de la notion de « danger pour l'enfant », l'irruption du judiciaire dans l'action éducative et l'éventualité d'une demande de placement, appellent à une éthique de l'intervention.

Contenu pédagogique

Le danger : une notion polysémique

- De l'enfant « maltraité » à l'enfant « en danger ou en risque de danger »
- La notion d'intérêt de l'enfant
- La subsidiarité de la protection judiciaire par rapport à la prévention et à la protection administrative : le principe d'intervention minimum

Le droit au maintien des liens familiaux

- L'irruption du judiciaire dans l'action éducative : un fondement et un moyen de l'action
- L'information donnée à la famille - sauf exception - sur la transmission d'une information préoccupante ou sur le contenu du rapport à échéance

L'objectivation du danger

- Situation de danger avérée et maintien dans le milieu de vie naturel
- Le danger doit être certain ou prévisible et imminent, en lien avec une carence dans l'exercice de l'autorité parentale
- Faire cesser le danger : entre observation, contrôle et soutien
- L'impact de la subjectivité sur l'évaluation du danger : normalité(s) et représentations

L'écrit en Protection de l'enfance

- Un écrit : pour quoi ? pour qui ? Les attentes souvent hétérogènes des destinataires
- Accès au dossier et nature contradictoire de la procédure judiciaire
- De l'importance de la transparence et de l'objectivité des informations

Exercices pratiques en sous-groupes

- Ecueils habituellement constatés
- Travaux de reformulation d'extraits de rapports

Boîte à outils

- Les principaux référentiels d'observation du danger : Les « jalons » proposés par Maurice Berger - Le Guide d'évaluation des capacités parentales l'Inventaire Concernant le Bien-être de l'Enfant (ICBE) - Le Référentiel d'évaluation du danger encouru par l'enfant et des compétences parentales - Le référentiel d'évaluation de l'enfance en danger (REED)

Animation de la formation

JURISTE,
FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

DIRECTEURS, CADRES, TRAVAILLEURS SOCIAUX

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES
INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

7 ET 8 DECEMBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

La coopération inter-associative

Pourquoi ? Jusqu'où ? Comment ?

Vos Attentes

- Mesurer la réalité des enjeux qui entourent aujourd'hui les questions de rapprochement
- Envisager les différentes formes de coopération ou de rapprochement
- Vous doter d'outils concrets pour la définition des étapes incontournables d'une stratégie de coopération/ rapprochement

Après plus d'une décennie de profonds remaniements, le secteur social et médico-social change de visage. La dynamique de regroupement des organismes gestionnaires, si elle n'a pas connu le développement initialement annoncé, est en marche. Pour beaucoup d'associations, la question se pose de s'engager ou non dans une dynamique de rapprochement, voire d'intégration. Les instances dirigeantes, en première ligne pour la définition de ces stratégies structurantes, sont souvent perplexes, partagées entre attachement aux identités historiques, nécessités de développement et contraintes économiques.

Contenu pédagogique

La recomposition du secteur, entre effet d'annonce et réalités des rapprochements

- Mise en contexte historique : l'incitation au rapprochement a-t-elle été suivie d'effets ?
- La prise en compte de la Loi HPST et des circulaires/instructions
- Coopérer pourquoi ?
- Les différents types de coopération
- L'étape incontournable : la définition du projet de coopération, à partir d'une analyse SWOT (contraintes / opportunités)
- Coopérer jusqu'où ? Le rapprochement n'est pas la solution à tout

Études de cas et analyse de situations concrètes

- Prise en compte des contextes des participants
- Analyse des situations rencontrées (contextes, spécificités, contraintes, leviers...)

Concevoir une démarche de rapprochement

- Le pilotage de la démarche
- Les étapes, la définition d'un calendrier réaliste
- Les diagnostics clefs (prestations / dimensions économiques, dimensions patrimoniales, Ressources Humaines...)
- Typologie des formes de rapprochement (partenariats souples, réseaux structurés, GIE, GCSMS, convention...)
- Etude des différentes formes juridiques de rapprochement/regroupement
- La définition du nouveau projet lié au rapprochement
- Structuration des modalités de fonctionnement de la nouvelle organisation : aspects budgétaires/financiers, GRH, qualité, gestion des partenariats, tableaux de bord...)

Boîte à outils

- Tableau de bord de suivi du rapprochement/regroupement
- Fiches synoptiques des diverses formes juridiques et techniques

Animation de la formation

CONSULTANTS SPÉCIALISTES DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS, CADRES

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

1 ET 2 JUIN 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Appel à projets : les conditions du succès

Une méthodologie rodée, une capacité à travailler en réseau

Vos Attentes

- Comprendre le contexte, les enjeux et les attentes des commanditaires des appels à projet (AAP)
- Appréhender la capacité de chaque acteur à répondre à plusieurs à un AAP sur un même territoire
- Comprendre le fonctionnement de la nouvelle procédure, du cas général au cas particulier
- Aider les acteurs à construire une stratégie commune pour répondre à un AAP
- Définir les stratégies et les méthodes pour être en mesure de répondre aux AAP et de bien positionner sa structure

La procédure d'autorisation des ESSMS par appels à projets (assouplie par la loi ASV de décembre 2015) est désormais la règle. Elle suppose, en amont, d'être inscrit dans les réseaux, d'être en veille permanente et en mesure de construire un dossier de réponse dans les conditions et délais fixés par l'appel à projets. Il faut donc apprivoiser une démarche méthodique pour se donner les meilleures chances de succès.

Contenu pédagogique

Les enjeux de la nouvelle procédure d'appels à projets (AAP)

- Introduction, mise en perspective historique de la planification sanitaire, sociale médico-sociale
- Données actuelles et simplifiées (décret du 15 juin 2016)
- Les nouvelles règles d'assouplissement
- Nouvelle procédure, instances et étapes

S'allier pour répondre à un AAP

- Avoir une compréhension partagée des enjeux et attentes d'un ou plusieurs commanditaires d'un appel à projets
- Repérer la pertinence d'une mutualisation pour répondre à un AAP (engagement, éthique, cohérence des orientations institutionnelles, ressources en interne, mises en synergie des compétences, des savoir-faire et des moyens, valeurs ajoutées, partenariats, positionnement sur le territoire...)

Les principes méthodologiques pour la construction d'une réponse commune

- Adéquation entre réponse et besoins : périmètre du territoire concerné, publics visés par le projet
- Comment déterminer les objectifs opérationnels, plan d'actions pour la mise en œuvre d'un projet
- Quels outils partagés de communication et d'information en interne, avec les acteurs du territoire, en direction des usagers
- Comment se préparer à la constitution du dossier

Études pratiques à partir d'exemples concrets

- Appropriation du nouveau guide méthodologique : construire une réponse, le contenu du dossier
- Exercice pratiques, exemples de documents et réponses

Boîte à outils

- Guide méthodologique de réponse à un AAP et du montage du dossier
- Trame type de dossier
- Cas pratique de présentation d'un dossier

Animation de la formation

CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Public

ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS, CADRES

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

27 ET 28 MARS 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens

Qualité des prestations et objectifs budgétaires

Vos Attentes

- Connaître les enjeux de cette nouvelle relation avec les financeurs
- Identifier les points clé de la négociation d'un CPOM
- Maîtriser la démarche de préparation et de rédaction du CPOM
- S'approprier le nouvel outil budgétaire EPRD qui combine approches budgétaire et approche financière

Le CPOM va être progressivement généralisé dans les ESSMS pour personnes âgées et pour personnes handicapées. Contrat de type particulier, il fixe, pour 3 à 5 ans, des objectifs qualitatifs et d'activité et détermine les moyens pour les atteindre. Outil de gestion et de tarification centré sur la qualité des services rendus, il est indispensable de maîtriser une démarche qui va modifier en profondeur les relations entre financeurs et gestionnaires.

Contenu pédagogique

Le contexte des CPOM « nouvelle génération » :

- De la tarification à partir « des charges historiques » à la tarification « à la ressource » ou « à l'activité »
- Un contrat « Pluri-établissements » pour mettre en œuvre la notion de « dispositif » multi-services
- Un contrat « Pluri-financeurs » pour associer toutes les autorités de tarification compétentes

Préparer et négocier un CPOM : 3 étapes incontournables :

- Cadrage de la démarche : avec qui ?
- L'autodiagnostic : les questions clés :
 - Les prestations
 - La démarche qualité
 - L'efficacité de l'organisation
 - La réponse aux besoins sur le territoire
- Propositions contractuelles et négociations :
 - Le budget « base zéro »
 - La valorisation des objectifs
 - Le contenu du contrat : une trame type

Effets du CPOM sur la procédure et la gestion budgétaire :

- Souplesse de gestion
- Contrôle d'efficacité a posteriori
- Révision du CPOM
- Affectation des résultats
- Un nouveau cadre budgétaire : l'EPRD
 - Enjeux de cette nouvelle présentation
 - Architecture du cadre EPRD
 - Du compte de résultat prévisionnel au tableau de financement : une nouvelle approche de « l'équilibre de gestion »

Boîte à outils

- Trame d'autodiagnostic
- Contrat Type / CPOM
- Tableau de bord du pilotage du CPOM
- Tableaux de bord ANAP
- Etudes de cas pratiques

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Public

ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS, CADRES

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

4 ET 5 AVRIL 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Mobiliser les indicateurs de l'ANAP pour piloter les ressources humaines

Principes, stratégie et outils au service d'une politique RH

Vos Attentes

- S'approprier les fondamentaux d'une politique RH ambitieuse
- Être sensibilisé aux bonnes pratiques RH à mobiliser dans le champs des ESSMS
- S'inscrire dans une dynamique valorisant l'évaluation régulière des dimensions RH
- Analyser la maturité de la fonction RH selon divers axes adaptés et
- Réaliser un état de lieux du pilotage des RH et tendre vers un plan d'actions stratégique

Dans un contexte économique contraint, le pilotage efficient d'un établissement et service social et médico-social devient un incontournable pour faire face aux enjeux financiers et humains. La modernisation de la politique des ressources humaines est au cœur des préoccupations actuelles et invite les personnes en position d'encadrement à développer des compétences et des outils pour une approche stratégique des RH. Dans ce sens, l'ANAP propose un guide d'autodiagnostic RH qui permet de réaliser un état des lieux et de définir un plan d'amélioration de gestion des ressources humaines.

Contenu pédagogique

Compréhension des indicateurs

- La définition de la performance médico-sociale
- Présentation et mise en contexte des indicateurs de l'ANAP
- Les objectifs et la typologie d'indicateurs à produire
- Analyse et mise en contexte dans les ESSMS

Exploiter et valoriser les enseignements issus des indicateurs

- Décrypter les indicateurs et définir la méthode d'analyse de l'activité
- Mise en perspective des données de l'autodiagnostic de manière projective et stratégique
- Préfiguration d'un plan d'actions RH selon les contextes et enjeux : projet associatif/social, prise de poste nouveau responsable RH, projet performance, projet continue d'amélioration du service RH...

Autodiagnostic et maturité de la fonction RH selon l'ANAP

- Présentation du guide d'autodiagnostic RH de l'ANAP
- Les indicateurs qualitatifs et quantitatifs de la fonction RH
- L'activité du service RH
- Les ressources, méthodes et outils : analyse et perspective
- Evaluation du niveau de maturité de la fonction RH selon 4 axes : politique RH ; pilotage ; processus/organisation ; compétences et formation)
- Présentation de divers tableaux de bords de présentation et analyse
- Analyse et mise en dynamique des résultats autour des indicateurs et de leur valorisation

Boîte à outils

- Tableau de bord de l'ANAP
- Autodiagnostic ANAP
- Méthode de renseignement des indicateurs
- Grille d'analyse des indicateurs

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN RESSOURCES HUMAINES

Public

ADMINISTRATEURS, DIRECTEURS, CADRES, RESPONSABLES RH

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

6 ET 7 NOVEMBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

La Base de Données Économiques et Sociales (BDES)

La mettre en place et la faire vivre

Vos Attentes

- Connaître vos obligations en matière d'information et de consultation des IRP après la loi de sécurisation de l'emploi et les nouvelles dispositions de la loi Rebsamen
- Aider à construire une base de données économiques de votre structure
- Être en mesure d'en assurer la mise en place et l'actualisation régulière

Les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre à disposition des IRP une base de données économiques et sociales qui leur permet de se prononcer sur les grandes orientations de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.

Regroupant en un seul endroit toutes les données auparavant éparpillées, cette BDES doit être complète au 31 décembre 2016. comment gérer cette base et la faire vivre ?

Contenu pédagogique

Mettre en place une BDESP complète au 31/12/2016 :

- Dialogue préalable avec les IRP (modalités d'accès, de consultation, d'utilisation)
- Constructions des données : pour chaque item, préciser qui est impliqué, où se trouvent les données, quel format de présentation retenir :
 - Liste des données : les rubriques obligatoires; comment traiter les données difficilement transposables en chiffres ? Comment établir les prévisions à 3 ans ?
 - Informations au CE à intégrer
 - Informations au CHSCT à intégrer
 - La rubrique « égalité professionnelle Homme/Femme »
- Choix du support de présentation : pour chaque solution, identifier les contraintes (coûts, mise à disposition des données, accès, sécurité et confidentialité, pérennité de la présentation...)
 - Documents « papier »
 - Utilisation d'une Gestion Électronique de Documents (GED) ou d'un outil « maison »
 - Utilisation d'un logiciel dédié
- La périodicité des mises à jour

L'accès à la BDES :

- Qui ?
- Accès différencié selon les mandats (CE / CHSCT/ DS) ?
- À quels moments les élus peuvent-ils avoir accès ?
- La confidentialité des informations de la BDES :
 - Modalités
 - Traitement des informations « sensibles »
 - IRP et obligation de discrétion ?

Rôle de la BDES dans l'information et la consultation du Comité d'Entreprise :

- Les trois consultations annuelles obligatoires :
 - Situation économique et financière de l'entreprise
 - Politique sociale, condition de travail et emploi
 - Orientations stratégiques
- Informations trimestrielles pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Boîte à outils

- Circulaire DGT 2014-1 - 18/03/2014
- Guide de la BDES
- Échanges sur les pratiques

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT SPÉCIALISTE EN RESSOURCES HUMAINES EN ESSMS

Public

DIRECTEURS, DAF, DRH, CADRES

Durée et prix

1 JOUR / 7 HEURES

INTER : 350 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

23 MARS 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

L'Etat des prévisions de recettes et de dépenses (EPRD)

Un nouveau cadre budgétaire pour une nouvelle logique de financement

Vos Attentes

- Prendre conscience du nouveau contexte budgétaire (CPOM, tarification à la ressource ou à l'activité, convergence tarifaire...)
- Identifier les nouveaux modes d'allocations des ressources
- Évaluer l'impact de ces réformes sur la gestion financière (notion de CAF) et sur la GRH (inopposabilité prévisible des conventions collectives...)
- Savoir articuler budget de fonctionnement et budget d'investissement
- Maîtriser l'élaboration d'un EPRD

La réforme de la tarification, bien que retardée par rapport aux échéances initialement pressenties, semble irréversible et va se mettre en œuvre progressivement au rythme des parutions des textes réglementaires. Les nouvelles logiques de financement débouchent sur une construction et une présentation différentes du budget prévisionnel, finalisée par l'EPRD.

Contenu pédagogique

Le nouveau contexte budgétaire

- Les CPOM et les enveloppes « fermées »
- La convergence tarifaire
- La non-opposabilité des conventions collectives
- L'absence de reprise des résultats

Un nouveau cadre budgétaire : EPRD

- Une logique de présentation inversée : Activités > Tarifs > Recettes > Dépenses > Moyens
- Des prévisions budgétaires : le Compte de Résultat Prévisionnel Principal (CRPP)
- Du résultat prévisionnel à la Capacité d'Autofinancement (CAF) : le tableau de passage
- De la CAF à la variation du Fonds de Roulement Net Global (FRNG) et de la Trésorerie
- Les annexes de l'EPRD :
 - Le Tableau Prévisionnel des Effectifs Rémunérés (TPER)
 - Le Plan Global de Financement Pluriannuel et son articulation avec le CPOM et le PPI

Un nouveau calendrier budgétaire

- Pas de dépôt des demandes de budget en octobre N-1
- Plus de procédure contradictoire en début d'année N
- Une analyse de la cohérence et de la vraisemblance de l'EPRD par la nouvelle ARS

Les contraintes liées à cette nouvelle approche budgétaire

- Un pilotage fin de la masse salariale
- Un suivi budgétaire renforcé
- Une approche différente de la gestion financière (optimisation des trésoreries...)

Boîte à outils

- Le nouveau cadre normalisé EPRD
- Outils d'analyse financière dédiés aux ESSMS

Animation de la formation

FORMATEUR CONSULTANT EXPERT EN GESTION DES ESSMS

Public

DIRECTEURS, DAF, GESTIONNAIRES AYANT À ÉLABORER DES BUDGETS D'ESSMS

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

8 ET 9 JUIN 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Du bilan financier au Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI)

Une démarche stratégique d'analyse et de gestion financière d'un ESSMS

Vos Attentes

- Appréhender et vous approprier les concepts d'analyse financière développés dans le secteur médico-social
- Être en mesure d'établir, de comprendre et de commenter le diagnostic financier d'un ESSMS à partir des outils d'analyse proposés dans le cadre normalisé
- Comprendre la logique de construction d'un plan pluriannuel d'investissements et de financement et du tableau d'analyse des surcoûts d'exploitation

Que ce soit pour répondre à un appel à projets, négocier un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens ou, tout simplement, obtenir une autorisation d'investissements, la présentation d'un Plan Pluriannuel d'Investissements et de Financement est désormais obligatoire. Cet outil, destiné à évaluer la faisabilité économique et financière d'un projet, nécessite de mettre en œuvre une démarche méthodique d'analyse et de définition des caractéristiques des projets à inscrire au plan.

Contenu pédagogique

Une démarche d'analyse financière adaptée à l'ESSMS

- Le bilan financier : le cycle d'investissement et le cycle d'exploitation
- Du bilan comptable au bilan financier : les postes à retraiter
- Les agrégats significatifs du bilan financier : contenu et signification
- Les ratios significatifs et pertinents
- Le tableau de financement et la notion de CAF

De l'analyse financière au diagnostic

- Éléments caractéristiques de l'évolution passée de la situation financière
- Formulation d'un « état des lieux » et de préconisations
- L'argumentation des propositions d'affectation de résultats en fonction des conclusions du diagnostic

Du diagnostic au plan de financement pluriannuel

- La logique du plan de financement : un document d'analyse des flux
- Prise en compte des conclusions du diagnostic : les actions correctrices
- La construction du plan de financement
- Du programme d'investissement à l'analyse des surcoûts d'exploitation supportables : les dix étapes clés de la démarche
- Les outils informatiques à disposition : étude d'un cas pratique et travail sur les documents apportés par les stagiaires

Boîte à outils

- Guide d'analyse financière des ESSMS
- Tableau de bord ANAP
- Outil de présentation des PPI

Animation de la formation

CONSULTANT EXPERT EN GESTION DES ESSMS

Public

DIRECTEURS, GESTIONNAIRES ET COMPTABLES AYANT À PRÉPARER OU À NÉGOCIER DES BUDGETS PLURIANNUELS

Durée et prix

2 JOURS / 14 HEURES

INTER : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates et lieux de la formation inter :

21 ET 22 SEPTEMBRE 2017 - BORDEAUX

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Assistant(e) Familiale agréé(e)

Formation au Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF)

en référence à la loi du 27 juin 2005 et à l'arrêté du 14 mars 2006

L'assistant familial est un travailleur social qui exerce une profession réglementée d'accueil permanent de mineurs ou de jeunes majeurs à son domicile et dans sa famille. L'accueil peut être organisé au titre de la protection de l'enfance ou d'une prise en charge médico-sociale ou thérapeutique.

L'assistant familial doit être titulaire d'un agrément délivré par le Président du Conseil Départemental qui vérifie que ses conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement du mineur placé.

Contenu pédagogique

DC1 – 140 heures

Accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil

Hygiène, sécurité, alimentation, nutrition

- Accueil, hygiène et sécurité domestique
- Formation aux premiers secours (PSC1)
- Les rythmes biologiques de l'enfant et de l'adolescent
- L'alimentation de l'enfant, de l'adolescent et introduction aux troubles alimentaires
- La santé de l'enfant et de l'adolescent

Sciences psycho-sociales : le développement de l'enfant et ses troubles

- Le développement psychoaffectif de l'enfant : de 0 à 13 ans
- Les problématiques liées à l'adolescence
- La psychopathologie infantile
- La relation parents-enfants

La situation spécifique des enfants séparés de leur famille et vivant en accueil familial

- L'assistant familial au cœur du placement et des enjeux de la séparation
- Facteurs psycho(patho)logiques pouvant expliquer la nécessité d'une séparation
- Méthodes et outils liés à la méthode de l'observation
- Introduction à la méthode de l'observation
- La communication et l'entretien dans la relation éducative et la relation d'aide
- Outils spécifiques : carnet de bord, album de vie...

DC2 – 60 heures

Accompagnement éducatif de l'enfant

- Enfants et adolescents : acquisitions, besoins et processus d'autonomie lors de l'accompagnement quotidien
- La famille aujourd'hui
- La question de l'interculturalité dans l'accompagnement
- La stabilité des repères matériels, affectifs et des rites quotidiens
- Conduites à risques de la jeunesse : compréhension et prévention
- Les supports médiatisant la relation et l'éveil de l'enfant et de l'adolescent
- L'accompagnement éducatif dans les apprentissages quotidiens : intérêts et difficultés
- Système éducatif adapté et accompagnement scolaire
- Connaissance des dispositifs de soins spécialisés que peut côtoyer l'enfant

DC3 – 40 heures

Communication professionnelle

- Panorama du secteur social et médico-social
- Le métier d'assistant familial
- L'accueil permanent à domicile : cadres d'intervention
- Organisation et acteurs du système de protection de l'enfance
- Le cadre légal de l'accueil : les droits et les devoirs des différentes parties
- La responsabilité professionnelle de l'assistant familial et notion de secret professionnel
- L'exercice du métier d'assistant familial
- Travail en équipe et cohérence de la prise en charge
- Les outils et méthodes pour un travail d'équipe autour du placement familial
- Les spécificités du travail en équipe : assistants familiaux et autres professionnels concernés

Assistant(e) Familiale agréé(e)

Formation au Diplôme d'État d'Assistant Familial (DEAF)

en référence à la loi du 27 juin 2005 et à l'arrêté du 14 mars 2006

Animation de la formation

ASSISTANTE SOCIALE, PSYCHOLOGUE, PSYCHOSOCIOLOGUE, TRAVAILLEURS SOCIAUX, FORMATEURS EN TRAVAIL SOCIAL, JURISTE...

Responsable de la formation

MARIE-CHRISTINE CAUSSE, MÉDIATRICE FAMILIALE ET ASSISTANTE SOCIALE

Dates et Prix

PRIX

2 750 €

DATES

Session 2017-2018 (nous consulter)

Possibilité d'organiser cette formation en « intra » (nous consulter)

Conditions générales

CONDITIONS D'ACCÈS À LA FORMATION

La formation est accessible aux salariés d'établissements qui recueillent des mineurs nécessitant un placement en famille d'accueil et qui ont effectué le stage préparatoire de 60 heures à l'accueil d'enfant.

La formation peut se dérouler :

- En formation continue,
- En complément de formation dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Les candidats doivent justifier la validation d'un ou deux domaines de compétences par la décision d'un jury VAE.

DURÉE & DÉROULEMENT

Formation en alternance de 240 heures sur 18 mois, organisée en modules de 2 à 4 jours, accessible après le stage préparatoire à l'accueil d'enfant, d'une durée de 60 heures, organisé par l'employeur.

DOSSIER DE CANDIDATURE AUX ÉPREUVES DE SÉLECTION

Le dossier de candidature est transmis sur simple demande.

L'inscription est conditionnée à la réussite des épreuves de sélection. Elle est validée après accord de l'employeur sur les modalités d'organisation et de financement de la formation.

Modules de perfectionnement aux fonctions de Surveillant(e) de Nuit et Maître(sse) de Maison

Vos Attentes

- Inscrire les interventions dans les exigences actuelles de bonnes pratiques professionnelles
- Comprendre les caractéristiques des publics accueillis et analyser les situations rencontrées
- Identifier la place et le rôle des différents acteurs qui concourent à la prestation d'accueil et d'accompagnement des personnes
- Identifier et analyser les supports et outils institutionnels favorisant la cohérence interne
- Repérer l'articulation et la complémentarité des différents professionnels
- Identifier les difficultés rencontrées dans son intervention et les leviers pour des pratiques efficaces

Les métiers de surveillant(e) de nuit et de maître(sse) de maison s'inscrivent progressivement au cœur des accompagnements sociaux et médico-sociaux. Véritables professionnels, garants d'une qualité des interventions, ils se doivent de développer des compétences éducatives en lien avec les autres intervenants. Ils doivent compléter leurs connaissances initiales, afin d'asseoir leurs savoir-être et savoir-faire, gages d'un accompagnement adapté, articulé et cohérent. Ces modules de perfectionnement permettent aux professionnels de s'inscrire dans un parcours de formation en phase avec leurs pratiques quotidiennes.

Contenu pédagogique

Module 1 : Rôle, fonctions et spécificités du surveillant(s) de nuit / maître(sse) de maison – 2 Jours

- Définition des notions clés : rôle, fonctions, tâches, postes...
- Les missions, les objectifs et les professionnels de l'institution
- Identification des spécificités et complémentarités de chacun
- La référence au projet d'établissement/de service/personnalisé
- Les écrits ou les instances de travail en équipe
- Les exigences : discrétion, secret partagé / professionnel

Module 2 : Mieux comprendre les troubles et handicaps des personnes accompagnées – 2 Jours

- Missions et objectif du secteur social et médico-social
- Introduction aux caractéristiques des populations rencontrées
- La notion générale de « handicap » : déficience, déficit, troubles, pathologies et psychopathologies
- Typologie des contextes ou situations selon l'établissement
- Les conduites professionnelles, les difficultés dans la relation
- Les modes d'expression mis en avant par la population
- Comment peut s'instaurer une relation/des échanges
- Le positionnement du professionnel dans la relation
- La notion de tiers dans la relation et le soutien de l'équipe

Module 3 : Le professionnel face aux situations d'agressivité de la population – 2 Jours

- La population rencontrée et ses modes d'expression
- Points d'impasse, soucis, craintes et représentations des notions d'agressivité et de violence
- Évocation des contextes professionnels vécus
- Les attitudes et conduites adaptées face aux situations de violence ou de passage à l'acte
- Les dimensions personnelles à mobiliser
- Les écueils dans lesquels ne pas tomber

Module 4 : Outils et modes de communication du professionnel – 2 Jours

- Définition des supports de communication institutionnelle
- Les différents écrits au service d'une communication adaptée
- Les supports écrits du surveillant de nuit/maîtresse de maison : lesquels, pourquoi et comment ?
- Les réunions et les instances de travail, d'organisation et de réflexion dans l'institution
- Comment trouver sa place dans l'intérêt d'une qualité globale d'accompagnement ?

Animation de la formation

ASSISTANTE SOCIALE, PSYCHOLOGUE, PSYCHOSOCIOLOGUE, FORMATEURS EN TRAVAIL SOCIAL, JURISTE, CADRE SOCIO-EDUCATIF...

Durée et prix

CYCLE COMPLET : 8 JOURS / 56 HEURES (4 MODULES DE 2 JOURS)

CYCLE COMPLET : 1 680 € // INSCRIPTION/MODULE : 540 € - INTRA : NOUS CONSULTER

Dates des sessions 2017

M1 : 9 ET 10 MAI // M2 : 26 ET 27 JUIN // M3 : 14 ET 15 SEPTEMBRE // M4 : 16 ET 17 NOVEMBRE 2017

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Mes droits et devoirs en ESAT

Repères, compréhension et ressources

Vos Attentes

- Repérer et s'approprier les principaux droits, devoirs et responsabilité en lien avec le statut de personne handicapée et de travailleur en ESAT
- Identifier les conséquences pour la personne dans sa vie quotidienne et professionnelle en ESAT
- Mieux situer ce qui relève du droit commun et ce qui est spécifiques à leur statut
- Favoriser l'expression autour du statut de travailleur handicapé en milieu protégé
- Se repérer dans les administrations/les documents administratifs, savoir lire et remplir ou se faire aider pour un courrier administratif
- Développer des connaissances et des compétences pour faire valoir ses droits

Depuis les lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005, les notions de droits, devoirs, respect et de responsabilité des travailleurs handicapés d'ESAT sont au cœur des accompagnements actuels afin de soutenir le principe de citoyenneté des personnes. Ces approches sont souvent abstraites et doivent être illustrées en lien avec l'accompagnement individualisé et social au sens large, tous en considérant les spécificités liées aux publics « travailleurs handicapés ».

Contenu pédagogique

Mes droits et mes devoirs en ESAT : repères, compréhension et ressources

- Expression des attentes des participants et présentation de la formation
- Introduction à la notion de droits, devoirs, engagements, règles et responsabilité (loi 2002-2 et 11 février 2005)
- Les règles de vie / au travail : les repérer et les comprendre
- Le règlement de fonctionnement à l'atelier : pourquoi, pour qui ?
- Le Conseil de la Vie Sociale : son fonctionnement, ses objectifs, les représentants...
- Le cadre législatif / réglementaire pour mieux se situer à l'ESAT
- Rôle et organisation de l'ESAT : encadrants et travailleurs
- Découvrir divers formulaires administratifs : les comprendre, les remplir, se faire aider (petits jeux et mises en situation)
- Lecture d'une notification MDPH
- Illustrations diverses, travail interactifs autour de supports ludiques

Savoir faire vivre mes droits au quotidien : les spécificités des droits des travailleurs d'ESAT

- Les principes mis en avant dans la loi 2002-2
- L'analyse et mise en contexte de la Charte des droits et libertés : réalités et illustrations
- Le droit à la participation et expression : du CVS à d'autres formes au sein de l'ESAT / ateliers
- Repérer et illustrer les droits et les devoirs au quotidien et au sein de l'ESAT
- Les droits spécifiques des travailleurs d'ESAT
- Identifier les différences entre curatelle simple / renforcée et tutelle
- Valoriser le droit à une expérience d'activité de travail en milieu protégé

Boîte à outils

Création d'un guide illustratif :
« Mémo pratique des droits en ESAT »

Animation de la formation

FORMATEUR EN TRAVAIL SOCIAL, SPÉCIALISTE DU THÈME ET DU PUBLIC

Public

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

Durée et prix

2 JOURS / 12 HEURES

FORMATION DELIVREE UNIQUEMENT EN INTRA OU DANS LE CADRE D'UN REGROUPEMENT DE STAGIAIRES ISSUS DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS
CONTACTEZ-NOUS POUR OBTENIR UN DEVIS

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Représenter ses collègues travailleurs en ESAT

Conseil de la Vie Sociale et autres instances

Vos Attentes

- Acquérir les notions de citoyenneté et de représentation
- Identifier les droits et les devoirs du représentant élu
- Comprendre le rôle du Conseil de la Vie Sociale et le rôle du représentant au sein de cette instance
- Acquérir les méthodes de communication et de recueil des besoins des collègues
- Apprendre à communiquer en public et à restituer

La loi du 11 février 2005, destinée à promouvoir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, encourage fortement le développement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis en ESAT. À cet effet, l'État assure une compensation de la participation au financement de la formation professionnelle. De nouvelles dispositions existent pour financer ce type d'actions.

Contenu pédagogique

Se situer dans son contexte professionnel : la citoyenneté et le Conseil de la vie sociale

- Se présenter en groupe, devant les autres, comme mise en situation de la représentation dans des instances de l'ESAT
- Le travail en groupe, les règles et les conventions, la circulation de la parole
- Comment se préparer concrètement à une réunion, les difficultés rencontrées parfois ?
- Bien connaître l'institution, l'ESAT...
- Les différentes instances au sein de l'ESAT

Le rôle de représentant à l'ESAT : participation au sein du Conseil de la Vie Sociale

- Qu'est-ce qu'être représentant ?
- Représenter les autres
- Préparer une réunion, un ordre du jour
- Quels circuits de communication ?
- Comment gérer les écarts entre les attentes, les insatisfactions, les plaintes, les revendications ?

Communication et instances de représentation

- Les principes de base de la communication
- Comment mieux communiquer
- La prise de parole
- La notion d'objectivité, de solidarité, d'appartenance au groupe représenté
- S'entraîner à prendre la parole en public
- Mise en situation autour d'une simulation de séance du CVS ou autres instances / réunions
- Jeux de mises en situation sur le thème

Boîte à outils

Création d'un guide illustratif : « Etre représentant de mes collègues en ESAT »

Animation de la formation

FORMATEUR EN TRAVAIL SOCIAL, SPÉCIALISTE DU THÈME ET DU PUBLIC

Public

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

Durée et prix

3 JOURS / 18 HEURES

FORMATION DELIVREE UNIQUEMENT EN INTRA OU DANS LE CADRE D'UN GROUPEMENT DE STAGIAIRES ISSUS DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS
CONTACTEZ-NOUS POUR OBTENIR UN DEVIS

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Image de soi, bien-être et présentation

Pour une relation adaptée en ESAT

Vos Attentes

- Prendre conscience de l'importance de l'hygiène, des soins et de l'esthétique dans le cadre professionnel
- Travailler l'image de soi, la perception de son corps et de son apparence, apprendre à se mettre en valeur
- Avoir une tenue adaptée à l'emploi et une tenue adaptée à l'extérieur
- Connaître et comprendre les règles de vie collective
- Prendre confiance en soi pour mieux se positionner dans sa vie privée et professionnelle
- Mieux entrer en relation avec les autres

La loi du 11 février 2005, destinée à promouvoir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, encourage fortement le développement de la formation professionnelle des travailleurs handicapés accueillis en ESAT. À cet effet, l'État assure une compensation de la participation au financement de la formation professionnelle. De nouvelles dispositions existent pour financer ce type d'actions.

Contenu pédagogique

Être, bien-être et santé

- Les généralités sur le bien-être, la santé, les définitions de l'OMS : ce n'est pas seulement une absence de maladie
- Expériences et vécues de la santé, du bien-être et de ses représentations par les stagiaires
- Définitions partagées des notions à partir des apports et des expériences des participants

La qualité de vie et l'image de soi

- La définition de l'OMS de la « qualité de vie »
- Les notions de bien-être et mal-être : notions éminemment subjectives
- Qu'en est-il d'une trop bonne image de soi ?
- Quelle manière de se présenter aux autres ?
- Le travail, les centres d'intérêt de chacun
- L'art de la « conversation »
- La relation aux autres

Les facteurs de la santé

- Les facteurs physiques et matériels
- Les besoins physiologiques : respirer, manger, boire, dormir
- Les recommandations médicales
- Ces besoins sont-ils seulement physiologiques : envies, pulsion, compensations ; tabac, alcools, drogues...
- La notion de plaisir « partagé » et de jouissance « solitaire » : illustrations diverses
- Les addictions, la dépendance à un premier mode de satisfaction
- La sexualité, la relation aux autres, la rencontre, les difficultés relationnelles

Boîte à outils

Création d'un guide illustratif : « *Savoir prendre soin de moi et valorisation mon image dans mes rapports aux autres* »

Animation de la formation

FORMATEUR EN TRAVAIL SOCIAL, SPÉCIALISTE DU THÈME ET DU PUBLIC

Public

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN ESAT

Durée et prix

3 JOURS / 18 HEURES

FORMATION DELIVREE UNIQUEMENT EN INTRA OU DANS LE CADRE D'UN REGROUPEMENT DE STAGIAIRES ISSUS DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS. CONTACTEZ-NOUS POUR OBTENIR UN DEVIS

Réalités & Projets Consultants

- est référencé DLA / UNIFAF / UNIFORMATION pour des prestations Conseil et RH
- est habilité en tant qu'organisme de formation DPC
- inscrit ses interventions dans le cadre de la démarche qualité OPQF

Bulletin d'inscription

STAGIAIRE

Madame/Monsieur (rayer la mention inutile) :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Date de naissance :

E-mail :@.....

Lieu de naissance (ville/département/pays) :

- Adaptation au poste et maintien dans l'emploi
 Développement des compétences

ÉTABLISSEMENT

Dénomination :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Tél : Fax :

E-mail :@.....

STAGE

Titre :

Référence (se reporter au bandeau latéral de la fiche) :

Dates :

Durée :

Réservation déjeuner (oui/non) :

Prix : Acompte (oui/non) :

ADRESSE DE FACTURATION SI DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dénomination :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél : Fax : E-mail :

Le responsable de l'établissement désigné ci-dessus s'engage à régler les droits d'inscription du stagiaire et les éventuels frais annexes conformément aux conditions générales rappelées ci-après.

L'inscription n'est validée qu'après réception d'un exemplaire de la convention signée et du règlement d'un acompte de 30% du prix total.

Date de la demande :

Signature du stagiaire :

Cachet et signature de l'employeur :

RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS

Rue de la Blancherie

33370 ARTIGUES-PRES-BORDEAUX

Tél : 05 57 59 22 60 – Fax : 05 56 81 81 23

E-mail : info@realites-et-projets.fr - Web : www.realites-et-projets.fr

Numéro de déclaration d'existence : 72.33.05775.33

Modalités et conditions de vente

CONVENTION

Les formations de RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS entrent dans le cadre des actions d'adaptation, d'évolution ou de développement des compétences et font l'objet d'une convention de stage que vous recevez en double exemplaire dans la semaine qui suit votre inscription. L'un de ces exemplaires doit nous être retourné, dûment signé, avant le début de la formation.

DÉROULEMENT

Les horaires du stage peuvent être modifiés en raison de certaines contraintes éventuelles de transport, tout en respectant le programme journalier prévu.

Un support pédagogique est remis à chaque stagiaire.

En fin de stage, chaque stagiaire est invité à exprimer son avis sur le déroulement de la formation, à l'aide d'une fiche d'évaluation remise au formateur ou renvoyée par courrier.

Une attestation de stage est envoyée à l'établissement sous condition que les participants aient signé la feuille de présence et que la totalité du stage soit réglée.

PRIX ET RÈGLEMENT

Stages Inter : les prix indiqués sur le catalogue couvrent les frais pédagogiques et la documentation remise aux stagiaires.

Le règlement d'un acompte de 30 % doit accompagner la convention signée. Le solde est payable sur présentation de facture émise en fin de formation.

ANNULATION DU FAIT DE RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS

RÉALITÉS ET PROJETS CONSULTANTS se réserve le droit d'annuler une session si le nombre de participants est insuffisant :

le stagiaire peut alors reporter son inscription sur une autre session ou un autre stage,

si le stagiaire ne souhaite pas reporter son inscription, RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS rembourse les droits d'inscription versés.

CONVOCAATION

Environ trois semaines avant le début du stage (lorsque le lancement de celui-ci est assuré – voir "annulation"), une convocation est envoyée aux participants. Elle comporte tous les renseignements pratiques : lieu du stage (adresse et téléphone), horaires, plan d'accès, règlement intérieur et liste d'hôtels.

HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

Hébergement : nous ne nous chargeons pas de la réservation. Toutefois, nous vous envoyons une liste d'hôtels afin que vous puissiez réserver dans l'établissement de votre choix.

Restauration : sur certains stages inter, les déjeuners peuvent être pris en commun sur le lieu de formation. Ils doivent être réservés dès l'envoi du bulletin d'inscription et sont facturés en sus du prix mentionné au catalogue.

DÉSISTEMENT DU FAIT DU STAGIAIRE

Tout désistement ou report d'inscription doit nous parvenir par écrit 20 jours au moins avant le début du stage. Si ce délai est respecté, les droits d'inscription versés sont intégralement remboursés. Passé ce délai, RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS retiendra une indemnité de désistement tardif, dédommageant les frais engagés, et évalués comme suit :

- moins de 20 jours avant le début du stage : forfait égal à 30 % du prix du stage
- moins de 10 jours avant le début du stage : prix intégral du stage.

Tout stage commencé est dû en entier.

L'équipe de Réalités & Projets Consultants

Une équipe de permanents

Jean-Louis Coquil Gérant

Domaines de spécialité

Gestion et conseil aux structures associatives du secteur social
Stratégies financières, assistance à l'élaboration de plans pluriannuels d'investissement et de financement
Assistance à l'élaboration et à la négociation de CPOM
Conseil en gestion de structures associatives
Études de faisabilité
Organisation administrative

Christophe Malabat Directeur, Psychosociologue

Domaines de spécialité

Conseil et ingénierie en formation pour les secteurs associatif, social et médico-social
Qualité et évaluation
Mise en œuvre du droit des usagers
Aide méthodologique à l'élaboration de projets associatifs, d'établissements, de services, personnalisés
Mise en œuvre de l'évaluation externe

Yvan Fauchon Consultant-formateur, Juriste

Domaines de spécialité

Formations et démarches-conseil à teneur juridiques
Secteurs de l'enfance inadaptée et de la Protection de l'enfance
Secteur du handicap (enfants et adultes)
Accompagnement méthodologique à l'élaboration de projets, à la mise en œuvre de l'évaluation et à la démarche-qualité
Mise en œuvre de l'évaluation externe

Marina Molinier Assistante administrative

Relation clientèle
Suivi administratif

Des formateurs – consultants spécialistes du secteur

Mauricette Bersac

Psychanalyste,
psychothérapeute

Sophie Labescau

Psychologue du travail,
Consultante en GRH

Jean-Xavier Bousquet

Travailleur social

Pierre-Brice Lebrun

Professeur de droit social

Marie-Christine Causse

Assistante sociale,
médiatrice familiale

Nadine Lourties

Formatrice-consultante en
Développement Social Local

Xavier Français

Directeur d'établissement

Régine Moulinier

Infirmière, cadre de santé

Sandrine Deligny

Consultante en ressources
humaines

Isabelle Onnaïnty

Assistante sociale

Marc Dumon

Médecin

Bertrand Pérault

Psychologue, psychanalyste

Céline Farges

Conseillère en économie
sociale et familiale

Béatrice Puharré

Ergothérapeute, formatrice-consultante

Yann Magrez

Directeur d'établissement

Philippe Lesenne

Directeur d'établissement

Cécile Fournier

Assistante sociale

Francis Marque

Cadre infirmier

Céline Goutterod

Psychologue clinicienne

Catherine Gerhart

Médecin spécialisée en
Santé publique

Démarche qualité et habilitation DPC

Notre démarche qualité

La Qualification OPQF (www.isqualification.com), reçue dès 2008 et régulièrement renouvelée depuis, atteste que nous appliquons le cahier des charges et la charte Qualité de la Fédération de la Formation Professionnelle. Elle nous engage dans une démarche permanente de progrès et représente une reconnaissance de notre professionnalisme.

Pour vous, cette Qualification est la garantie d'une relation de confiance, gage d'une coproduction efficace.

Réalités & Projets Consultants est qualifié OPQF dans les spécialités suivantes :

- Techniques et méthodes de management
- Santé
- Services à la personne et à la collectivité
- Prévention des Risques (RPS, incendie, SST...)



Nous appliquons le code de conduite professionnelle de l'OPQF :

- Nous mettons notre expérience et nos connaissances au service de nos clients. Nous n'acceptons que les missions pour lesquelles nous sommes compétents et nous nous portons garants des compétences de nos intervenants et des méthodes et outils qu'ils mettent en œuvre.
- Chaque action de formation est effectuée avec l'honnêteté et l'application que nos clients sont en droit d'attendre d'un organisme de formation qualifié.
- Nous nous attachons à accomplir nos actions de formation dans un esprit de rigoureuse indépendance à l'égard des tiers et au mieux de l'intérêt de nos clients.
- Nos modalités d'intervention font l'objet d'un accord contractuel, dans des conditions de conformité au contexte légal en vigueur d'une part, et à l'éthique professionnelle d'autre part.
- Les informations portées à notre connaissance au cours de nos missions sont confidentielles. Elles ne pourront, en aucun cas, être utilisées à titre personnel, ni divulguées, sans l'autorisation préalable du client.
- Nous ne faisons référence à notre qualification que pour les domaines qui nous ont été attribués.

Notre habilitation ANDPC

Le Développement Professionnel Continu (DPC) s'adresse à l'ensemble des professionnels de santé de France, tout mode d'exercice confondu (libéral, hospitalier ou autre salarié) et majoritairement en activité. Un programme de Développement Professionnel Continu (DPC) est une formation réglementée.

Il regroupe deux modalités de formation permettant ainsi de répondre aux objectifs du DPC :

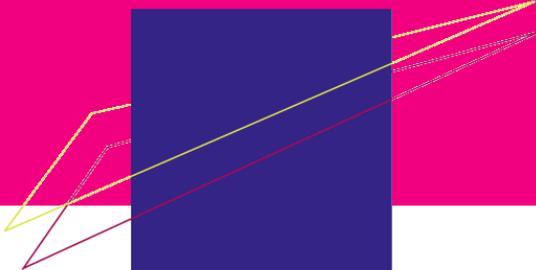
- l'acquisition, le perfectionnement de connaissances /compétences,
- l'évaluation / l'analyse des pratiques professionnelles.

Un programme de DPC doit obligatoirement :

- être mis en œuvre par un Organisme de DPC (ODPC) ;
- être conforme à des orientations nationales (établies et publiées par arrêté du Ministère en charge de la Santé), ou régionales (établies par les Agences Régionales de Santé) ;
- comporter au minimum une des méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de Santé (HAS).



Agence
nationale du



REALITES
& PROJETS



RÉALITÉS & PROJETS CONSULTANTS
Rue de la Blancherie
33370 ARTIGUES-PRÈS-BORDEAUX
Tél : 05 57 59 22 60 - Fax : 05 56 81 81 23
info@realites-et-projets.fr - www.realites-et-projets.fr

