FORMATIONS SUR MESURE

21 22 **23**

- ANALYSE DES PRATIQUES
- MANAGEMENT
- POLITIQUES PUBLIQUES
- DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR
- ENFANCE
- HANDICAP
- INCLUSION SOCIALE
- PRÉCARITÉ

arfrips

Se former autrement, une pédagogie au service de l'action

EDITO

Nous avons le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du catalogue de formation continue de l'ARFRIPS 2021-2023. D'année en année, vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire confiance et nous vous en remercions.

Les années 2020-2021, marquées par la crise sanitaire, nous ont conduits à nous adapter en permanence afin de poursuivre et répondre aux demandes de formations professionnelles continues. Par notre agilité constante, nous avons pu faire évoluer les modalités de formation, notamment à travers le numérique et le distanciel, et ainsi proposer des formations tout en tenant compte de l'environnement très particulier vécu au sein des différents établissements et services.

Cette édition biannuelle 2021-2023 s'inscrit donc dans une dynamique d'ajustement et de changement afin d'être aux plus près de vos attentes en matière de formation professionnelle continue sur mesure. Ce catalogue est, par conséquent, le fruit de collaborations multiples et de partenariats développés avec des professionnels de terrain et les institutions. Il est un aperçu de ce que nous pouvons vous proposer. Engagés à vos côtés, notre objectif est de construire des actions de formation sur mesure au regard du contexte de votre établissement et de vos exigences. Nous vous accompagnons pas à pas dans vos projets de développement des compétences.

Nous vous laissons le soin de consulter ce catalogue et sa version numérique sur notre site internet.

N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez des besoins encore plus spécifiques d'ajustements.

Dans l'attente de vous rencontrer.

Emmanuel Saulnier,
Directeur des formations et de la recherche ARFRIPS
&
Julie Paquelin,
Chargée de développement ARFRIPS

NOTRE VALEUR AJOUTÉE

33
formateurs.
trices-expert.e.s
permanent.e.s

76
intervenant.e.s
externes

243
groupes d'Analyse
des pratiques
professionnelles*

124
journées de
formation
thématique**

*données de l'année 2021
**données de l'année 2021

L'ARFRIPS A FRANCHI UNE NOUVELLE ÉTAPE !

Pour la qualité des formations qu'elle délivre l'ARFRIPS est certifiée QUALIOPI depuis juillet 2020 et inscrite au DATADOCK depuis 2017.

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

UN PROJET ?
NOS RÉPONSES SUR MESURE

RECUEIL ET ANALYSE DE VOS BESOINS ET OBJECTIF

MISE EN PLACE ET DÉROULÉ DE LA FORMATION SUR SITE

- Aucun prérequis n'est attendu pour suivre nos formations (sauf indication contraire)
- Pour garantir la qualité de la formation, le nombre de participant ne doit pas excéder 15 personnes
- Adaptation des contenus au niveau de connaissance initial des stagiaires
- Evaluations formatives régulières (quizz, tour de table…)
- Pédagogie active et innovante en présentiel et en distanciel (ateliers expérientiels, mises en situation, classe inversée, serious games…)
- Evaluation de fin de formation

CO CONSTRUCTION D'UNE ACTION DE FORMATION PERSONNALISÉE

- Définition des objectifs, contenus et méthodes
- Adaptation de la durée et du format de l'action
- Formalisation d'une proposition
- Conventionnement

BILAN DE L'ACTION, SUIVI POST FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

- Analyse des évaluations
- Rédaction et envoi d'un bilan pédagogique
- Préconisation d'actions post-formation et bilan à 6 mois
- Accompagnement à la conduite du changement

MOOC ET FORMATION À DISTANCE

M·O·O·C

- Nos formations peuvent être adaptées pour une réalisation en distanciel.

SOMMAIRE

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Introduction générale ..... p. 6
Approche psychodynamique ..... p. 6
Approche pluridisciplinaire ..... p. 6
Approche systémique ..... p. 6

MANAGEMENT

Conflits d'équipe :
Appréhender, analyser, agir et prévenir ..... p. 7
L'innovation sociale dans le Management NEW ..... p. 8
Les équipes autonomes : nouveaux modes d'organisation,
première approche NEW ..... p. 9
Responsabilités, éthique et déontologie en travail social ..... p. 10

IMPACTS DES POLITIQUES PUBLIQUES

Sensibilisation aux politiques publiques et à leurs impacts NEW ..... p. 11
Transformation de l'offre Médico-sociale ..... p. 12-13

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

De la participation au développement du pouvoir d'agir NEW ..... p. 14-15
Référent ou coordinateur de parcours :
les nouveaux enjeux de l'accompagnement NEW ..... p. 16
Coordonner les parcours dans le secteur médico-social ..... p. 17
Elaborer et faire vivre le projet Personnalisé ..... p. 18
Emploi et situation de Handicap Modules NEW ..... p. 19
La démarche « d'aller vers» : pallier le non-recours aux droits
dans les pratiques sociales ..... p. 20

SANTÉ

Approche relationnelle du soin ..... p. 21
Vers la nouvelle vieillesse NEW ..... p. 22-23
La Fin de vie et son Accompagnement ..... p. 24-25
Les travailleurs sociaux et les équipes soignantes face au refus de soin ..... p. 26
Les conduites addictives : comment les prendre en compte
pour quel accompagnement ? NEW ..... p. 27
Le parcours de santé dans l'accompagnement ? ..... p. 28

ENFANCE, ADOLESCENCE

Répondre aux besoins de «l'enfant confié» a-t-il un sens? ..... p. 29
Le passage à l'âge adulte ..... p. 30
Adolescents et conduites à risques… se risquer à vivre ..... p. 31

INCLUSION SOCIALE - *Handicap*

Autisme et Troubles envahissants du Développement :
quels accompagnements possibles ? NEW ..... p. 32
Vulnérabilité(s) et souffrance psychique ..... p. 33
Le travail auprès de la personne polyhandicapée Nouveau Plan Polyhandicap p. 34
Le projet de vie ? Réappropriation et réhabilitation sociale ..... p. 35

INCLUSION SOCIALE - *Majeurs Protégés*
Les mesures de protection juridique ..... p. 36
Regards et évolutions du droit tutélaire ..... p. 37
La responsabilité juridique des MJPM ..... p. 38
Tutelle, curatelle, habilitation familiale... les enjeux de la protection juridique des jeunes majeurs en situation de handicap NEW ..... p. 39

INCLUSION SOCIALE - *Précarité/Urgence sociale*
Développement social et travail social collectif : quels impacts pour les pratiques professionnelles ? ..... p. 40
Accompagner les personnes en grande précarité : de la situation de détresse au lien social ..... p. 41
Violences faites aux femmes ..... p. 42

PRATIQUES PROFESSIONNELLES - *Equipe*
La fonction de coordination ..... p. 43
Le travail d'équipe en institution sociale et médico-sociale : des individus ou un groupe ..... p. 44

PRATIQUES PROFESSIONNELLES - *Famille*
Le travail avec chaque famille ..... p. 45
La parentalité ou la recherche d'une position ajustée ..... p. 46

PRATIQUES PROFESSIONNELLES - *Temps du Quotidien*
L'accueil : un temps inaugural ..... p. 47
Prévenir et faire face à la violence ..... p. 48
Intimité et sexualité des personnes accueillies en institution : une contradiction ? ..... p. 49
Travailler au domicile : comment trouver une juste proximité ? ..... p. 50

PRATIQUES PROFESSIONNELLES - *Ethique et positionnement*
Promouvoir une culture de la bientraitance ..... p. 51
Le secret professionnel : du devoir de se taire à l'obligation de parler ..... p. 52
Droits et devoirs des personnes accompagnées ..... p. 53
Laïcité au quotidien NEW ..... p. 54
Travail social et interculturalité ..... p. 55

SUPPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT - *Ecrits Professionnels*
De l'écriture à l'écrit professionnel ..... p. 56
Ecrire pour être lu et compris par les personnes accompagnées ..... p. 57
Les écrits professionnels en protection de l'enfance NEW ..... p. 58
La révolution numérique dans les pratiques sociales ..... p. 59

PRÉSENTATION FORMATIONS INITIALES p.60

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE p.61-62

Contact - Formateurs - Accessibilité ..... p. 63

NOS CAMPUS ..... p. 64

ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

DÉMARCHE

Les groupes d'analyse de la pratique permettent de disposer d'un espace de parole et d'élaboration de la pratique quotidienne, personnelle et collective.

Ils s'adressent tant aux équipes de professionnels, qu'aux cadres intermédiaires et aux cadres de direction des structures du secteur médico-social, social, de la santé ainsi qu'aux professionnels de la petite enfance.

Quelle que soit l'approche retenue, ils permettront de comprendre ce qui se joue dans les situations d'aide et d'accompagnement complexes laissant éprouver un sentiment d'impuissance. Les professionnels pourront appréhender de nouveaux axes de travail à partir d'outils, concepts, postures et développer une créativité personnelle et d'équipe en vue d'un renforcement de la professionnalité.

APPROCHE PSYCHODYNAMIQUE

Le référentiel proposé se situe dans le champ psychodynamique et a pour ancrage la psychanalyse. Dans un premier temps, il est proposé au professionnel un travail de narration d'une situation rencontrée. Vient ensuite le questionnement partagé, organisé par l'intervenant, non dans une dimension de jugement ou d'évaluation mais dans le cadre bienveillant d'un travail de groupe. Le partage et la mise en mots soutiennent une prise de recul et un travail de représentation permettant d'envisager autrement ce qui fait difficulté.

APPROCHE PLURIDISCIPLINAIRE

Les approches croisées à partir de la sociologie, de la psychologie sociale, des sciences de l'éducation, de la philosophie… Ainsi que de leur articulation, permettent une réflexion et un apport pluridisciplinaire pour penser les situations complexes de travail où les équipes ou certains de leurs membres peuvent se trouver en situation de grande difficulté.

APPROCHE SYSTÉMIQUE

La démarche systémique, par son approche d'ensemble, s'appuie sur les compétences et ressources des participants et les amène à porter un regard global sur les situations en prenant en compte le contexte dans lequel elles s'inscrivent.

Elle a pour finalité d'amener le groupe à penser des solutions, envisager de nouvelles pistes d'intervention et ainsi dépasser le sentiment d'impuissance lié à certains accompagnements.

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Accompagner le changement dans le secteur social et médico-social
- Atelier de la pratique d'encadrement

MANAGEMENT

CONFLITS D'ÉQUIPE : APPRÉHENDER, ANALYSER, AGIR ET PRÉVENIR

Dans une organisation, l'encadrement est amené à faire face, de façon récurrente et parfois quotidienne, à des situations délicates ou difficiles qui peuvent amener à des conflits, et notamment au sein/avec l'équipe.

Il serait tentant d'envisager la résolution de conflit dans une optique uniquement opératoire ; et donc de penser que le fait de disposer « d'outils » pourrait venir résoudre l'ensemble des situations conflictuelles rencontrées.

Nous proposons un travail axé dans un premier temps sur la compréhension des sources de conflits et des mécanismes à l'œuvre en lien avec l'activité de travail.

Dans une dimension systémique, en prenant en compte la complexité de l'exercice professionnel dans le secteur social et médico-social, nous viendrons interroger ce qui peut faire tension et identifieront les facteurs qui peuvent induire un évitement des situations conflictuelles.

Dans un second temps, nous proposerons des outils et techniques à l'appui de la résolution de conflits ainsi que de leur prévention.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La notion de conflit, conflictualité, crise…
- Les différentes formes de conflit, les étapes menant au conflit
- Les bénéfices secondaires du conflit
- Recherche et compréhension des « causes » d'un conflit dans les situations de travail
- L'intrication des origines professionnelles du conflit et des explications d'ordre personnel
- Le groupe : appartenance, concurrence, illusion groupale … qui permettent de penser le conflit, comme significatif du groupe dans son ensemble
- Comment définir l' « objet » du conflit, le nommer, le parler, le débattre, afin que les différences s'articulent et fassent du commun ?
- Les attitudes face à un conflit, la posture managériale
- La régulation du conflit a postériori (entretien, espace de médiation…)...

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le travail en équipe en institution sociale et médico-sociale : des individus ou un groupe ?
- Analyse de la pratique professionnelle

MANAGEMENT

L'INNOVATION SOCIALE, UN LEVIER D'ACTION ET DE MANAGEMENT

Les Etablissements Sociaux et Médico-sociaux sont dans l'obligation de s'adapter et de transformer leurs accompagnements face au vieillissement des personnes accompagnées, à la prise en charge des pathologies chroniques, au développement de nouvelles technologies d'information et de communication, à l'implication croissante des personnes accueillies, tout comme face au contexte économique et à la lutte pour l'égalité des chances. Face à cette profonde transformation, l'innovation des pratiques et le développement de la créativité des équipes apparaissent comme des éléments essentiels de l'efficacité des professionnels.

Les directions et les chefs de service des différents établissements gagneront à acquérir une méthodologie pour impulser une dynamique d'innovation dans leurs équipes. La formation leur apportera les pistes nécessaires pour l'encadrement des pratiques innovantes impliquant la coopération des professionnels et la participation des personnes concernées.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La définition de concepts : innovation, innovation sociale, créativité, expérimentations sociales
- L'identification de principes de management en faveur de l'innovation et conditions de réussite
- Le développement du pouvoir d'agir
- Exemple de pratiques inspirantes

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Les équipes autonomes : nouveau mode d'organisation, première approche

MANAGEMENT

LES ÉQUIPES AUTONOMES : NOUVEAU MODE D'ORGANISATION, PREMIÈRE APPROCHE

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail est une préoccupation actuelle majeure des structures quel que soit leur domaine. La souffrance au travail et l'absentéisme qui en découle est un réel fléau humain et financier. Être responsable d'un projet de sa conception à sa réalisation, pouvoir en faire une évaluation et l'améliorer amènent les professionnels à retrouver un sens à leur travail, développe un sentiment d'appartenance plus fort et améliore la santé des professionnels. Leur mise en place, notamment dans les structures d'aide à domicile, du social et médico-social, est un moyen à part entière d'aller vers un renouveau du travail social.

Mais où commence et où s'arrête l'autonomie ? Quels sont les avantages pour les salariés, les cadres et l'entreprise ? Comment transformer l'organisation d'un service en un fonctionnement en équipe autonome ? La formation vous permettra de découvrir ce mode de management et de construire les premiers outils pour une transformation.

Durée indicative
1 jour

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Histoire et origines des équipes autonomes
- Particularités de l'équipe autonome
- Structures visées par ce nouveau mode d'organisation
- Les bénéfices de la mise en place d'une équipe autonome
- Les grandes étapes dans la mise en place de ce mode d'organisation
- Adaptation aux spécificités de chaque structure

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Ateliers d'accompagnement au processus du changement d'organisation
- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social

MANAGEMENT

RESPONSABILITÉS, ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE EN TRAVAIL SOCIAL

Les questions liées aux responsabilités sont récurrentes au sein des institutions.

Les établissements se trouvent confrontés à des enjeux contradictoires : liberté et sécurité, autonomie et protection, etc... Plusieurs questions se posent : comment assurer un juste niveau de sécurité sans entraver la liberté de choix et de mouvement des résidents ?

Que retransmettre des informations que l'on a à sa connaissance dans le respect des règles du secret professionnel ?

Comment penser et formaliser un document de délégations permettant d'assurer la continuité des accompagnements tout en sécurisant les acteurs ?

Parce qu'il n'y a pas de travail social possible sans prise de risque un compromis devra être trouvé entre l'éthique et le droit.

Durée indicative
2 /3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les différents types de responsabilités
- La responsabilité de l'employeur vis-à-vis du salarié
- Les conséquences civiles et pénales de la délégation de pouvoir, le document unique
- L'astreinte
- La prévention des risques professionnels
- Secret professionnel et partage d'informations
- Obligation de sécurité et autonomie, la notion de vulnérabilité

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- La responsabilité juridique des MJPM
- Le secret professionnel : du devoir de se taire à l'obligation de parler
- Ethique et responsabilité sociale
- Le management "éthique"

IMPACTS DES POLITIQUES PUBLIQUES

SENSIBILISATION AUX POLITIQUES PUBLIQUES ET À LEURS IMPACTS (M.O.O.C)

Depuis les années 2000, de nombreuses transformations sont à l'œuvre dans le secteur médico-social.

Qu'elles aient été impulsées par les pouvoirs publics avec des évolutions législatives ou par des collectifs constitués par les personnes en situation de handicap et leurs familles, ces évolutions conduisent à innover, à créer des projets et des dispositifs plus inclusifs, s'inscrivant dans le cadre de la démarche « une Réponse Accompagnée Pour Tous », mais aussi dans la lignée de l'esprit de la loi du 11 février 2005.

Il devient donc nécessaire d'appréhender ces changements et leurs effets pour penser et anticiper des solutions et propositions d'accompagnement pour demain.

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- L'évolution des politiques publiques en matière d'action sociale et médico-sociale (protection - intégration - inclusion)
- D'une logique de place et de filière à une logique de parcours «Une réponse accompagnée pour tous».
- Les nomenclatures SERAFIN-PH (réforme pour une adéquation des financements).
- Les nouveaux dispositifs : le plan d'accompagnement global, l'emploi accompagné, les PCPE, les Plateformes territoriales d'appui…
- Organisation et fonctionnement en plateforme de services (coopération, mutualisation, logique de territoire).
- Le changement dans les pratiques d'accompagnement : co-construction, collaboration et coordination.

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Impacts de la nouvelle donne sociale et médico-sociale sur la fonction de cadre intermédiaire
- Coordonner les parcours dans le secteur social et médico-social
- Travailler en partenariat, travailler en réseau

IMPACTS DES POLITIQUES PUBLIQUES

TRANSFORMATION DE L'OFFRE MÉDICO-SOCIALE

Le champ de l'accompagnement social et médico-social connaît actuellement une véritable mutation pour faire face aux manques de structures adaptées aux besoins spécifiques des personnes, et aux risques de rupture de parcours. Ainsi, les établissements et services adaptent l'offre et leurs modalités d'organisation, et l'Arfrips propose deux modules de formation pour appréhender les enjeux de la transformation visée par les pouvoirs publics en matière d'évolutions du cadre réglementaire et des réponses apportées aux besoins des usagers, par les pouvoirs publics.

MODULE 1 : LES ENJEUX

- Le dispositif «Réponse accompagnée pour tous» (RAPT), une démarche au service du parcours de vie de la personne
- Le dispositif d'orientation permanent et la mise en œuvre des Plans d'Accompagnement globalisée (PAG)
- La nouvelle nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques issue du décret du 9 mai 2017

MODULE 2 : LES OUTILS

- Les nomenclatures Sérafin-PH (besoins et prestations) et leur usage
- Les outils de planification : Contrats Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), appels à projets, appels à candidature, appels à manifestation d'intérêt
- Les plateformes de services coordonnés, et les Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées (P.C.P.E.)
- Le Guide Méthodologique de la mesure de l'activité des Etablissements et services médico-sociaux de la CNSA de janvier 2019

IMPACTS DES POLITIQUES PUBLIQUES

TRANSFORMATION DE L'OFFRE MÉDICO-SOCIALE

MODULE 3 : LES IMPACTS

- La transformation de l'offre : habitats inclusifs, transformation des ESMS, développement de nouvelles activités
- La transformation au service d'une fluidification des parcours des personnes accompagnées et les transitions
- La logique de fonctionnement en mode dispositifs, ou comment s'inspirer du fonctionnement en mode DITEP pour transformer l'offre médico-sociale

MODULE 4 : MANAGER LES PARCOURS COMPLEXES EN ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

- Structuration du parcours de la personne concernée sur la base du projet personnalisé
- Le cadre réglementaire de la maîtrise des parcours complexes
- Les coordinations entre le secteur social, sanitaire et médico-social
- Les plateformes d'appui à la gestion des parcours complexes

Durée indicative
1 journée

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

DE LA PARTICIPATION AU POUVOIR D'AGIR

Nous assistons, dans le domaine social et médico-social à une transformation progressive de notre manière d'accompagner les personnes en situation de handicap ou de dépendance, les mettant comme premier acteur de toute décision. Dans le champ des pratiques sociales, le but de l'intervenant est maintenant de favoriser le pouvoir d'agir de toute personne fragilisée. Il s'agit de prendre simultanément en compte l'influence des composantes sociales et celle des composantes personnelles dans l'analyse de la situation. Il ne s'agit plus d'encourager l'adaptation d'une personne à l'accompagnement qui lui est proposé, ni de chercher à pallier à une faille organisationnelle dans l'offre d'accompagnement. Il s'agit de développer une démarche visant à allier une recherche d'opportunités issues de l'environnement (financement, ressources diverses, partenariats locaux…) et le renforcement des capacités de chaque personne à exercer son pouvoir d'agir (compétences, désirs d'agir, compensation…)

MODULE 1 : L'ACCOMPAGNEMENT : UN CHANGEMENT DE PARADIGME

Durée indicative 1 /2 journée

- Repères et analyse des différentes représentations du handicap selon les cultures et groupes d'appartenance
- Réflexion sur sa posture d'accompagnement (position verticale ou horizontale)
- Recommandations en termes de pratiques professionnelles en fonction de la culture éthique ou sociale des personnes accompagnées

MODULE 2 : LA MÉTHODOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

Durée indicative 1 journée

- Historique de l'empowerment
- Définitions
- Les 4 axes de la méthodologie du DPA
- Outils d'accompagnement
- Exemple d'utilisation du DPA

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

DE LA PARTICIPATION AU POUVOIR D'AGIR

MODULE 3 : PAIR-AIDANCE

Durée indicative 1 /2 journée

- La notion de rétablissement
- Le savoir d'expérience : comment dépasser le stigmate ?
- Les pratiques de pair-aidance
- Complémentarité(s) travail pair et travail social

MODULE 4 : EXPÉRIMENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DU DPA

Durée indicative 1 /2 journée

- Analyse de la problématique à partir de situations d'accompagnement
- Travail sur les pensées limitantes
- Expérimentation d'une négociation
- Réflexion sur la participation de la personne concernée
- La famille experte

MODULE 5 : RÉHABILITATION SOCIALE

Durée indicative 1 /2 journée

- Les pratiques de la réhabilitation sociale et de remédiation collective
- Les notions de rétablissement et de parcours de vie
- L'intégration de la famille dans la réhabilitation psycho-sociale
- L'organisation de l'accompagnement en réseau de partenaires

MODULE 6 : LE NUMÉRIQUE COMME LEVIER DU DPA

Durée indicative 1 /2 journée

- Utilisation des objets connectés (Personnes atteintes de TSA, personnes très dépendantes…)
- Développement de réseaux d'entraides
- Outils de financement participatif
- Travail sur la résistance au changement (Avatar, soutien, recherche…)
- Inclusion, innovation…

DURÉE : à composer suivant vos besoins

MODULE 7 : SUIVI DU CHANGEMENT DANS LES INSTITUTIONS

Durée indicative 1 /2 journée

- Analyse de situations et d'accompagnement avec la méthodologie du DPA
- Point sur la participation des personnes concernées dans leur institution.
- Conscientisation suite aux difficultés

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

RÉFÉRENT OU COORDINATEUR DE PARCOURS : LES NOUVEAUX ENJEUX DE L'ACCOMPAGNEMENT

Depuis 2015, l'ensemble des champs du travail social sont impactés par le dispositif « Réponse Accompagnée pour tous », garantissant la continuité des parcours de vie des personnes vulnérables. La création des référents ou des coordinateurs de parcours permettent, sur les territoires de tous les départements, d'associer l'ensemble des acteurs sociaux dans un partenariat au service de la personne accompagnée. La coordination amène les différents professionnels, autant dans le champ social que dans le champ sanitaire, à adopter une logique de parcours au service des personnes en grande difficulté sociale. Cette démarche vise avant tout, à remettre la personne concernée au centre du dispositif et à lui redonner son pouvoir d'agir.

Nous proposons une formation-action pour permettre aux stagiaires d'expérimenter la posture du « Référent de parcours » in vivo auprès d'un public en fragilité sociale. Par la rencontre avec les personnes concernées dans l'espace de formation, ils pourront construire leurs propres outils d'accompagnement et élaborer une méthodologie d'évaluation de leur travail de coordination.

Durée indicative
3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définition de la fonction du référent de parcours et du coordinateur de parcours
- Diagnostic des besoins des personnes
- La co-construction du projet personnalisé
- La question de la coordination
- Les enjeux du partenariat
- Connaissance des logiques des différents champs du travail social et médico-social
- Construction des outils sur la base du Développement du Pouvoir d'Agir

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Droits et devoirs des personnes accompagnées
- Elaborer et faire vivre le projet personnalisé

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

COORDONNER LES PARCOURS DANS LE SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Actuellement, de nombreuses expériences et pratiques de coopération et coordination existent et continuent de se développer.

S'agissant du parcours de vie des personnes, le développement des pratiques d'accompagnement ajustées aux caractéristiques singulières de chaque situation de vulnérabilité suppose de mettre en œuvre un décloisonnement entre les champs sanitaire, médico-social et social ; le milieu spécialisé et le milieu ordinaire.

La connaissance mutuelle des acteurs de l'accompagnement et le travail de coordination et d'articulation entre eux participe à prévenir les ruptures de parcours.

La coordination implique une évaluation fine des besoins de la personne ainsi que l'identification des ressources disponibles sur le territoire d'action.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Rappel du contexte d'évolution des politiques publiques : « Une réponse accompagnée pour tous » et du rapport Piveteau
- Les recommandations de l'HAS de mars 2018, « Pratiques de coopération et de coordination du parcours » des personnes handicapées
- Définition de la notion de parcours et des différents niveaux de coordination
- Les enjeux de la coopération et de la coordination entre acteur
- Quelles pratiques pour le coordinateur de parcours ?
- Construction du dispositif ressource sur le territoire pour se coordonner

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Sensibilisation aux politiques publiques et à leurs impacts
- Développer une approche territoriale à l'échelle de son établissement
- Travailler en partenariat, travailler en réseau

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

ELABORER ET FAIRE VIVRE LE PROJET PERSONNALISÉ

Le projet personnalisé est un outil support de l'accompagnement. Il participe à la cohérence des pratiques des différents membres de l'équipe et doit être un véritable guide pour l'action.

Mais recueillir les besoins et attentes, observer et évaluer les réalisations, se créer en équipe une « représentation partagée de la personne », définir des objectifs, sont autant d'attendus pouvant faire difficulté. Avec le recul, certaines dérives ont également été constatées (dérive procédurale, normalisation, dictat de l'objectif, activisme…). La mise en œuvre du projet personnalisé passe par la création d'outils d'évaluation des compétences et de recueil des besoins des personnes, mais également par le partage d'expérience, individuelle et collective, des professionnels.

Durée indicative
3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Le cadre juridique et les recommandations de bonnes pratiques de la HAS
- Le projet vecteur de sens et outil de promotion de la bientraitance
- Référence et coordination de projet
- La co-construction
- Le travail en interdisciplinarité
- La démarche d'observation
- Le recueil des besoins et attentes de la personne
- L'évaluation
- La définition des objectifs et moyens d'action
- Outils de suivi du projet et modalités de réajustement
- La rédaction du projet personnalisé

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Coordonner les parcours dans le secteur social et médico-social
- Le travail d'équipe en institution sociale et médico-sociale : des individus ou un groupe ?
- Le travail d'observation : une attention portée à l'autre

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

EMPLOI ET SITUATION DE HANDICAP

L'article L.5213-1 du Code du Travail dispose que « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » Le travail représente, pourtant, depuis de nombreuses années, pour la personne une possibilité d'insertion sociale et une valorisation narcissique. Il peut être un réel levier de lutte contre la stigmatisation grâce à l'inclusion du travailleur en milieu ordinaire.

Dans la situation actuelle, où il est demandé plus que jamais d'être productif, il est nécessaire de penser et organiser l'accompagnement du travailleur en situation de handicap pour que le travail ne devienne pas source de souffrance.

Durée : A composer suivant vos besoins

MODULE 1 : LES DROITS DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Durée indicative 1 /2 journée

- Eclairages juridiques : les principales dispositions législatives et règlementaires encadrant le travail en ESAT et les droits des travailleurs handicapés
- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT : appropriation de la Recommandation de l'HAS de juin 2013
- Droit à la formation continue
- L'ESAT hors les murs

MODULE 2 : ESAT ET LA GESTION DE PRODUCTION

Durée indicative 1 journée

- Les enjeux de l'organisation du travail sur le plan productif, économique et de l'accompagnement des personnes
- Les différents modèles de l'organisation du travail
- Les outils de gestion de production
- La relation avec le client et le fournisseur
- La planification de la production

MODULE 3 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Durée indicative 1 journée

- Diagnostic territorial
- Connaissance de l'entreprise (organisation, fonctionnement, modes de régulation)
- L'analyse de poste, les compétences requises, les aménagements nécessaires
- Droit du travail et dispositifs d'aides
- Parcours professionnel et gestion des compétences
- La gestion du risque de l'échec
- Le travail collaboratif avec les acteurs de l'entreprise

MODULE 4 : ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Durée indicative 1 /2 journée

- La prise en compte des transitions dans le projet professionnel personnalisé
- La coordination des parcours et la prévention des ruptures d'accompagnement
- Le burn out
- Le vieillissement et le départ à la retraite

DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR

LA DÉMARCHE "D'ALLER VERS" : PALLIER LE NON-RECOURS AUX DROITS DANS LES PRATIQUES SOCIALES

La stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté encourage les professionnels et les institutions à développer des pratiques « d'aller vers » les personnes en difficulté pour intervenir le plus précocement possible. C'est une démarche préventive ayant pour objectif de repérer et de prévenir les difficultés plutôt que de les réparer.

« L'aller vers » est une démarche dynamique rompant avec l'intervention sociale traditionnelle qui s'exerçait suite à une demande exprimée. Elle permet d'intégrer dans les pratiques les situations de non-demande de certains publics et les personnes les plus vulnérables. Cette démarche s'appuie sur une méthodologie basée sur le développement du pouvoir d'agir. Elle aide les professionnels à entrer en relation en s'appuyant sur les savoirs expérientiels des personnes accompagnées. Elle renforce la capacité d'analyse des pratiques et des interrelations, et amène les équipes à s'inscrire dans une démarche innovante et créatrice. C'est un défi et une stratégie de lutte contre la pauvreté dans ses liens avec la souffrance psychique.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Fondements historiques de « l'aller vers »
- Définir le besoin d'une pratique de « l'aller vers » en contexte professionnel
- Définir les conditions de mise en œuvre de « l'aller vers »
- Identifier les « techniques » de « l'aller vers »
- Mesurer le besoin et la possibilité de coopérer avec d'autres acteurs.
- Suivre les effets de l'aller vers sur les personnes concernées, les pratiques et les organisations

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Grande précarité : de la situation de détresse au lien social
- Vulnérabilité et souffrance psychique
- De la participation au développement du pouvoir d'agir

SANTÉ

APPROCHE RELATIONNELLE DU SOIN

Prendre soin de la personne ne veut pas dire la soigner. Là où le soin peut se comprendre comme une correction ou un palliatif à un dérèglement organique, prendre soin va considérer la personne accompagnée dans sa globalité.

Il s'agit de prendre en charge la souffrance de la personne dans ses composantes physique, émotionnelle, sociale, environnementale ainsi que spirituelle. Les professionnels, eu égard à leur rythme de travail chargé, risquent d'effectuer des soins similaires indifféremment à une personne ou à une autre.

Il s'agira de redonner du sens à l'accompagnement, d'apporter des outils permettant de comprendre la survenue de la maladie dans la vie de la personne et de savoir également accompagner le prendre soin des familles afin de restaurer un nouvel équilibre global.

Durée indicative
3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définitions : soin, soigner, prendre soin, care…
- La relation d'aide, la relation de soin
- La douleur, son sens et sa prise en charge
- Le rapport au corps, les réalités du corps déformé
- Soins de nursing et pratiques éducatives
- La souffrance de la famille
- Le projet de soin
- Les mécanismes de défense professionnelle
- Stress, épuisement professionnel et burn-out

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Vulnérabilité et souffrance psychique
- Travailler en partenariat, travailler en réseau
- Le travail d'équipe en institution sociale et médico-sociale: des individus ou un groupe ?
- Détection et prise en charge de la douleur

SANTÉ

VERS UNE NOUVELLE VIEILLESSE

Le vieillissement de la population est, pour le moment, source de souffrance lorsque la dépendance et la maladie viennent s'inviter. La crise sanitaire liée au coronavirus a montré les failles dans notre système d'accompagnement. Il est temps d'inventer une autre vieillesse pour nos anciens dans le respect de leur pouvoir d'agir, de leur choix et dans le développement de la société inclusive.

Par l'allongement de leur espérance de vie, les personnes en situation de handicap vont être elles aussi touchées par les difficultés dues au vieillissement. Les professionnels travaillant dans le champ du handicap n'ont été que peu préparé à cet accompagnement et les institutions ont à aménager leur structure dans une logique de parcours.

La formation permettra aux professionnels de distinguer les premiers signes de vieillissement et de les différencier des troubles liés aux handicaps, d'adapter les accompagnements proposés, dans une dynamique de travail interdisciplinaire et partenarial (famille, professionnels de la santé, réseaux…).

Durée indicative
1/2 journée par module
à composer selon
vos besoins

Public et durée :
Professionnels accompagnant des personnes vieillissantes
A composer suivant vos besoins :
Module 1 avant tout autre module

MODULE 1 : LA GRANDE VIEILLESSE ET SES PERTES

- Le vieillissement physique, psychique et social : une interrelation
- Atelier expérientiel : le simulateur de vieillissement : expérimentation des difficultés de déplacement, de préhension des objets liées aux tremblements, des problématiques sensorielles (perte de l'audition, troubles de la vision…)…
- La régression psychique et les angoisses dues au vieillissement
- Le jeu libre comme vecteur de bien-être et d'inclusion sociale

MODULE 2 : LES MALADIES NEURO-DÉGÉNÉRATIVES

- Facteurs de risques, symptômes et évolution des différentes maladies neurodégénératives
- Dépistage de la maladie d'Alzheimer (population ordinaire, personne avec déficience intellectuelle, handicap psychique…)
- Les maladies neurodégénératives dans le handicap psychique et la déficience intellectuelle
- Aménagement des espaces et mise en place de repères spatio-temporels
- Adaptation des accompagnements du quotidien en fonction des particularités de chaque maladie.

MODULE 3 : LE VIEILLISSEMENT DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

- Le cadre juridique : la loi du 11 février 2005, la loi du 29 décembre 2015
- Processus du vieillissement normal et pathologique de la personne en situation de handicap
- Apprentissage de l'utilisation des différents outils de dépistage des pathologies et de la fragilité pour la personne en situation de handicap
- Les besoins particuliers des personnes handicapées vieillissantes

SANTÉ

MODULE 4 : LA DÉPRESSION DES PERSONNES ÂGÉES ET L'ISOLEMENT

- Repérage du syndrome dépressif chez les plus de 65 ans
- Prévention du suicide
- L'entrée en EHPAD : l'accompagnement pour éviter la rupture
- Développement du pouvoir d'agir de la personne âgée
- Lutte contre l'isolement : vers une société inclusive

MODULE 5 : RETRAITÉ(E) DE L'ESAT : COMMENT ACCOMPAGNER LE PASSAGE ?

- L'adaptation du poste de travail et la diminution progressive du temps de travail
- Construire le parcours post travail
- Construire son album : mon histoire de vie au travail
- Célébration de la retraite
- Projet inclusif et développement des partenariats

MODULE 6 : OSER LA PRISE DE RISQUE TOUT EN VEILLANT À LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ÂGÉES

- Causes physiques et psychologiques des chutes
- Evaluation du risque de chute
- Adaptation du lieu de vie
- Lutte contre la dénutrition, de la baisse de vision
- Prévention des fausses routes
- Les ateliers motricité et les ateliers équilibre

MODULE 7 : LA DOULEUR DE LA PERSONNE ÂGÉE

- Le mécanisme physiologique de la douleur et les différents types de douleur
- Les spécificités de la douleur pour la personne âgée
- Les spécificités de la douleur pour la personne souffrant de TED et/ou du spectre autistique
- Les spécificités de la douleur pour la personne polyhandicapée
- L'évaluation et les traitements
- Les aides non médicamenteuses

MODULE 8 : L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES ET LE DROIT AU RÉPIT

- La souffrance des familles face au vieillissement de leur proche
- Les étapes traversées par les familles
- Techniques d'écoute face à des familles en souffrance
- Le droit au répit et les plateformes de répit
- L'annonce du décès

SANTÉ

LA FIN DE VIE ET SON ACCOMPAGNEMENT

Chaque accompagnement de fin de vie est une histoire singulière. Il faudra comprendre, accueillir et accompagner dans la douceur en respectant le cadre juridique en vigueur.

Cette formation apporte des clés de compréhension des mécanismes psychiques liés à la fin de vie et participe à développer ses capacités relationnelles et d'écoute de la personne et de ses proches. L'approche des soins palliatifs permettra à chacun d'acquérir des connaissances participant à réduire la souffrance de la personne en fin de vie : entre soins et prendre soin.

Durée indicative
1/2 journée par module
à composer selon
vos besoins

MODULE 1 : CADRE JURIDIQUE ET LES DIRECTIVES ANTICIPÉES

- La loi Léonetti/Claëys
- Les directives anticipées : pour des personnes conscientes, dans le cas des déficiences mentales, de personnes non communicantes, ou de personnes dans le coma, et en cas d'urgence vitale
- La personne de confiance : son rôle, ses limites
- L'acharnement thérapeutique
- La sédation profonde et continue
- La dimension éthique en fin de vie
- L'organisation de groupe de parole autour de la mort : quand, comment, par qui ?

MODULE 2 : L'ÉCOUTE DANS LES SITUATIONS DE FIN DE VIE

- Développer ses capacités d'écoute, d'observation et d'accompagnement de la personne en fin de vie
- Le vécu d'une personne en fin de vie
- Les angoisses en fin de vie et les techniques d'apaisement
- Accompagnement des personnes dans le déni

MODULE 3 : LES SOINS PALLIATIFS

- Historique et philosophie des soins palliatifs
- La douleur en fin de vie et sa prise en charge
- Les soins douceur : alimentation, hydratation, mobilisation, soins de bouche…
- L'accompagnement non médicamenteux : douceur, présence, chariot d'accompagnement sensoriel, techniques de mobilisation douceur
- Les dispositifs d'accompagnement spécialisés : équipes mobiles, établissements médico-sociaux pouvant assurer des soins palliatifs, établissements de santé…

MODULE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES

- Développer des compétences relationnelles pour mieux agir et soutenir les familles confrontées à la douleur de voir une personne chère mourir.
- Le fonctionnement des familles en crise
- Les étapes traversées par les familles
- Techniques d'écoute face à des familles en souffrance
- L'annonce du décès

SANTÉ

MODULE 5 : LE MOMENT DE LA MORT ET LES SOINS MORTUAIRES

- Approche juridique des soins post mortem (délais, pompes funèbres…)
- Les soins du corps (que dit la loi ? techniques de présentation respectant la dignité…)
- Approche culturelle de la fin de vie : rites et croyances en fonction des religions
- Le protocole décès du service
- La notion de respect
- L'impact du décès sur l'organisation du service

MODULE 6 : LE DEUIL

- L'annonce du décès
- Décès « prévisible », décès soudain
- Les étapes de deuil
- Le deuil d'un enfant
- Particularités du deuil chez les personnes en situation de handicap mental, handicap psychique…
- Le deuil des professionnels et son impact sur la vie institutionnelle
- Les effets d'un décès et du deuil sur la vie groupale
- Quand le deuil devient pathologique…
- Les rituels dans l'institution : annonce, temps de partages, construction d'objets symboliques

MODULE 7 : LE TRAVAIL D'ÉQUIPE AUTOUR DE LA FIN DE VIE

- Historique et philosophie des soins palliatifs
- La douleur en fin de vie et sa prise en charge
- Les soins douceur : alimentation, hydratation, mobilisation, soins de bouche…
- L'accompagnement non médicamenteux : douceur, présence, chariot d'accompagnement sensoriel, techniques de mobilisation douceur
- Les dispositifs d'accompagnement spécialisés : équipes mobiles, établissements médico-sociaux pouvant assurer des soins palliatifs, établissements de santé…

MODULE 8 : L'INSTITUTION ET LE POST TRAUMATISME CORONAVIRUS

- Le traumatisme groupal lié à la crise du Coronavirus, du confinement et face aux décès survenus dans l'institution, dans les familles.
- Le deuil et les particularités liées aux interdictions de funérailles : la culpabilité, les angoisses, la violence …
- La création d'objet souvenir : objet médiateur palliatif à la souffrance
- L'hommage post confinement
- Les symptômes post crise : les angoisses, les phobies, les troubles du sommeil, la dépression

SANTÉ

LES TRAVAILLEURS SOCIAUX ET LES ÉQUIPES SOIGNANTES FACE AU REFUS DE SOIN

Le refus d'un soin ou d'un accompagnement tout comme la non-demande, est source d'interrogation pour les professionnels et convoque différents registres de réflexion : juridique, déontologique, moral, éthique…

Il est important, dans ces situations toujours singulières, de comprendre ce qui amène la personne à être dans le refus ou la non-demande et d'analyser ce qui fait souffrance ou qui ne peut s'exprimer comme tel.

Il s'agira d'instaurer un dialogue et de recréer un climat de confiance en adaptant sa communication, en modulant la nature des informations, dans le respect des rythmes de la personne.

Au regard du cadre législatif en vigueur, la formation apportera aux professionnels des clés de compréhension des mécanismes conduisant au refus ou à l'absence d'expression d'une demande ainsi que des méthodes et stratégies d'accompagnement adaptées à ces situations complexes.

Nous interrogerons la balance bénéfice /risque dans la prise de décision en nous appuyant sur une démarche de réflexion collective et structurée.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Refus de soin, refus d'accompagnement : cadre juridique
- Autorité parentale et refus de soin
- Les ancrages psychiques du refus ou de la non-demande : structure psychique et défenses
- Reconnaissance du droit à l'autodétermination et ambivalence sociale
- La communication non violente et l'utilisation du processus comme outil de gestion des crises d'opposition
- Les stratégies d'accompagnement différenciées
- Organisation de la distraction et du jeu comme aide au soin
- Urgence et refus de soin
- La démarche de réflexion éthique

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Les mesures de protection juridique
- Droits et devoirs des personnes accompagnées
- Le travail d'obervation : une attention portée à l'autre

SANTÉ

LES CONDUITES ADDICTIVES : COMMENT LES PRENDRE EN COMPTE POUR QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

Les consommations de drogues au sein des ESSMS* ont longtemps fait l'objet d'un tabou. La prise en compte des addictions se limitait souvent à une interdiction stricte. Aujourd'hui, cette question s'aborde davantage, certaines consommations deviennent plus visibles (c'est notamment le cas de l'alcool). De plus en plus d'initiatives sont menées en la matière, dans un contexte socio-politique où la réduction des risques est devenue le paradigme dominant. Il s'agit d'apprendre à « "vivre avec" les drogues », comme le dit Alain Ehrenberg, c'est-à-dire savoir les prendre en compte pour mieux accompagner les consommateurs en limitant les dommages. Certains établissements expérimentent le fait d'autoriser l'alcool, y compris dans les espaces collectifs. D'autres se proposent d'accompagner les consommations de tabac. Ces initiatives restent limitées. Les professionnels sont face à un vrai paradoxe : ils ont pris conscience de la réalité des consommations, ils souhaitent travailler sur cette problématique, mais ils ne savent pas toujours comment s'y prendre. Beaucoup disent effectivement rester démunis face aux situations rencontrées… Ils manquent d'outils et de clés de compréhension. Alors que la HAS présentera en avril 2022 des recommandations de bonnes pratiques pour ces professionnels, la formation est un véritable levier pour accompagner dès à présent ces évolutions.

* Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

MODULE 1

Durée indicative 1 journée

MODULE 2

Durée indicative 1 à 2 jours

en fonction du programme à définir ensemble

MODULE 3

Durée indicative 1 journée

MODULE 1 : NEUROSCIENCES

- L'effet des substances psychoactives sur les neurotransmetteurs.
- Le système limbique et le circuit cérébral de la récompense.
- Le rôle du glutamate dans le mécanisme de l'addiction.
- Les parties du cerveau impliquées dans le processus motivationnel.
- Les traitements pharma-cologiques. Les Médicaments de Substitution aux Opiacés (MSO) et leurs principes d'action.

MODULE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES ADDICTIONS

- Cadre légal. Faire avec les paradoxes de la loi. Plan national de mobilisation contre les addictions 2018-2022.
- Ce que recouvre le concept d'addiction : alcool, tabac, autres drogues et addictions sans produit.
- Du modèle trivarié des addictions à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire.
- La réduction des risques : une philosophie pragmatique d'intervention. Les différents types d'usage : usage simple, usage nocif et dépendance.
- L'approche expérientielle des addictions, la place des personnes concernées. Les principes de la cogestion.
- L'entretien motivationnel, la balance décisionnelle.
- Cartographie des structures spécialisées en addictologie. Rôle, enjeux et limites des partenariats en la matière.

Chacune de ces thématiques sera abordée en lien avec des situations pratiques d'accompagnement, l'enjeu étant d'élaborer ensemble des stratégies possibles d'intervention.

MODULE 3 : REPRISE D'EXPÉRIENCE

Intersession (6 semaines à 3 mois)

- Retour sur expérimentation.
- Décryptage et analyse des difficultés rencontrées et des évolutions positives.
- Réajustement des pratiques

SANTÉ

LE PARCOURS DE SANTÉ DANS L'ACCOMPAGNEMENT ?

La santé, définie par l'Organisation Mondiale de la Santé comme un état complet de bien-être physique, mental et social, est une dimension à part entière de l'accompagnement.

Les professionnels auront à développer dans leurs prises en charge une approche incluant les dimensions préventives et curatives de la santé quel que soit leur secteur d'intervention, nécessitant un travail en partenariat et en réseau.

Le projet personnalisé viendra préciser l'ensemble des actions mises en œuvre dans l'optique d'un accompagnement global dans le respect des places et rôles de chacun.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définitions et droits liés à la santé
- La douleur : évaluation et prise en charge
- Dépistage des pathologies liées au vieillissement (personnes âgées et/ou en situation de handicap)
- La co-construction du volet soin dans le projet personnalisé avec la personne et avec sa famille
- L'évaluation de l'état de santé de l'enfant pris en charge au titre de la protection de l'enfance
- L'association des familles à l'organisation et la délivrance des soins de santé en protection de l'enfance
- La coordination des soins et le travail en interdisciplinarité
- Le parcours de santé de la personne entre médico-social et sanitaire

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Coordonner les parcours dans le secteur social et médico-soial
- Travailler en partenariat, travailler en réseau
- S'approprier les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé

ENFANCE, ADOLESCENCE

RÉPONDRE AUX BESOINS DE "L'ENFANT CONFIÉ" A-T-IL UN SENS ?

L'enfant et surtout le bébé, en état de dépendance complète à son environnement, implique l'intervention d'un autre pour la satisfaction de ses besoins fondamentaux, indispensables à sa survie et à sa construction psychique. L'éducateur ou l'assistant familial se trouve convoqué dans ce rôle essentiel lorsque l'enfant est séparé de ses parents.

Il va devoir développer une observation fine des rythmes et de la vie émotionnelle, car il est impossible de savoir, par avance, les effets singuliers, pour l'enfant, de la rupture familiale et de son impact sur ses besoins.

Ceci va dépendre de la possibilité pour l'enfant de s'attacher à une autre « position parentale » sans perdre sa loyauté envers ses propres parents. Pour cela, le professionnel va devoir patiemment et dans une continuité des prises en charge tisser ce lien d'attachement tout en continuant à faire exister les parents.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les différentes conceptions et approches (observation, maternage, socialisation,…)
- Les étapes du développement de l'enfant
- Les besoins fondamentaux des enfants
- Les enjeux de la confidentialité, du secret et de la vérité concernant l'enfant
- L'enfant et ses différents attachements
- Penser la séparation parents-enfants
- Le remaniement des liens
- Le travail en équipe pluri-professionnelle
- Connaissance des institutions et réseaux de prise en charge et d'accompagnement

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le passage à l'âge adulte
- Le travail d'observation : une attention portée à l'autre
- Violence à l'adolescence, violence de l'adolescent

ENFANCE, ADOLESCENCE

LE PASSAGE À L'ÂGE ADULTE

Le passage à l'âge adulte est juridiquement et sociologiquement marqué par la majorité dès 18 ans. Ce temps n'est pas une fin en soi. Il peut s'accompagner d'un mouvement d'exaltation narcissique, d'une grande inquiétude ou au contraire être très éloigné du sujet.

En MECS, 18 ans signifie la fin du placement, un nouveau temps pour se penser et vivre ; dans les structures du champ du handicap, il signifie d'autres orientations, un avenir pas toujours identifié. Entre réalités sociales et réalités intrinsèques de la personne, comment accompagner le processus de passage à l'âge adulte ?

La formation permettra de comprendre les enjeux et les spécificités de ce temps, travailler à reconnaitre la complexité de ce moment en ne perdant pas la personne de vue et en ne déniant pas les réalités sociales.

L'accompagnement des professionnels se situera entre le possible et l'impossible avec un soutien et un étayage pour les personnes concernées pour qui le processus de maturation sera au mieux garanti et préservé.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La législation liée à la majorité, au devenir adulte des personnes en situation de handicap, aux adolescents en protection de l'enfance
- Les manifestations des crises
- Les réactions observables caractéristiques de cette période
- Les besoins spécifiques des personnes suivant leurs possibilités, désirs
- Le moment de la séparation avec l'établissement : quels liens conserver ?
- Connaissance des institutions et réseaux de prise en charge et d'accompagnement pour les jeunes adultes
- L'inclusion dans le champ social et du travail des jeunes adultes en situation de handicap
- L'inclusion dans le champ social et du travail quand on a été un enfant /adolescent placé

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- La parentalité ou la recherche d'une position ajustée
- Prévenir et faire face à la violence

ENFANCE, ADOLESCENCE

ADOLESCENTS ET CONDUITE À RISQUE
SE RISQUER À VIVRE

Les conduites à risque sont une préoccupation pour les travailleurs sociaux qui côtoient au quotidien des adolescents. Les notions de « prise de risque », de « passage à l'acte » et « d'actes de passage » occupent une place centrale dans l'accompagnement, notamment parce qu'elles risquent de faire écran à la relation éducative. La conduite à risque s'imposent, comme un fait imminent, à l'adolescent en prise avec un vécu pulsionnel envahissant. Elle est adressée au travailleur social pour qu'il puisse en comprendre la souffrance sous-jacente et pour qu'il puisse mettre en place un accompagnement protecteur. Il convient d'engager une réflexion sur la rencontre avec l'adolescent ainsi que la notion de risque et la place qu'elle occupe dans notre société afin de construire un accompagnement qui tienne compte des besoins singuliers de chaque jeune.

Durée indicative
4 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Le processus adolescent : construction identitaire, corps, image de soi, estime de soi, le rapport à l'autorité, à l'environnement social, le passage adolescent
- Les conduites à risque : approches plurielles
- Du passage à l'acte à l'acte de passage, le sens des conduites à risques
- Du rite de passage intégrateur au risque psychopathique et ses possibles mises en scène
- Le repérage des conduites à risques
- Posture professionnelle et prise de risque dans la relation éducative

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le passage à l'âge adulte
- La parentalité ou la recherche d'une position ajustée

HANDICAP

AUTISME ET TROUBLES ENVAHISSANTS DU DÉVELOPPEMENT : QUELS ACCOMPAGNEMENTS POSSIBLES ?

Ces dernières années, la recherche en neuroscience a considérablement transformé l'accompagnement des personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme. Il s'avère primordial de doter les professionnels des dernières connaissances tant au niveau du dépistage précoce qu'au niveau de la compréhension des différences de fonctionnement et des ressentis des personnes. Cette formation permet d'acquérir suffisamment d'outils d'accompagnement et de communication pour construire avec la personne et sa famille une meilleure inscription dans la vie.

1 module
1 jour

MODULE 1 : COMPRENDRE L'AUTISME

- Historique et définition : Quelle terminologie utiliser ? TSA, TED, autisme…
- La recherche et l'apport des neurosciences
- Fonctionnement cognitif et social singulier
- La dyade : altération de la communication sociale et les intérêts restreints et répétitifs
- Les particularités sensorielles

MODULE 2 : COMMENT COMMUNIQUER AVEC UNE PERSONNE AVEC TSA

- Recommandations de la HAS
- Outil d'évaluation le COMVOOR
- Les prérequis à la communication
- La communication alternative et améliorée
- Outils de communication : Samu verbal, Makaton, PECS…

MODULE 3 : OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT

- Recommandations de la HAS
- Outils d'évaluation des compétences et difficultés de la personne
- Structuration de l'espace, du temps et des activités
- Le renforcement
- Les guidances
- Le façonnement
- L'inclusion dans le système scolaire ordinaire

MODULE 4 : ACCOMPAGNEMENT DE JEUNES ENFANTS AVEC TSA ET LEURS FAMILLES

- Dépister les signes précoces (le CHAT) et annonce du diagnostic
- Accueil de la souffrance des parents et de la fratrie
- Agir sur les prérequis au (du ?) langage en travaillant sur des compétences socles.
- Les aménagements et adaptations pouvant faciliter la vie quotidienne de l'enfant : l'espace, le temps, la communication,…
- Accompagnement des familles
- Le pairing et les renforçateurs

INCLUSION SOCIALE

HANDICAP

VULNÉRABILITÉ(S) ET SOUFFRANCE PSYCHIQUE

La question de la souffrance psychique des personnes vulnérables est une réalité souvent banalisée. En effet, les expressions possibles de cette souffrance (troubles du comportement, repli sur soi, somatisation etc.) sont facilement mises sur le compte du handicap, de la dépendance, de la précarité....

La formation permettra aux professionnels d'identifier les manifestations du mal-être des personnes et d'en prévenir leur installation durable.

Malgré la complexité et l'intrication des facteurs de souffrance, nous envisagerons la manière dont les équipes construiront des espaces de médiation et des dispositifs permettant une mise en mot des difficultés.

Il s'agira de (re)donner une place d'acteur à la personne dans son accompagnement.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Repères pour identifier les signes de souffrance psychique : outils d'évaluation et d'observation
- Les facteurs de risque endogènes et exogènes
- Prévenir et accompagner les situations de souffrance : prévention continue, prise en charge interdisciplinaire, gestion des situations de crise
- Rôle des aidants et dispositifs de soutien
- Espaces et dispositifs de médiation
- Les dispositifs d'accompagnements spécialisés (réseaux, groupements...)
- Le soutien par les pairs
- Atouts et limites des démarches inclusives

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le passage à l'âge adulte
- Grande précarité : de la situation de détresse au lien social
- Promouvoir une culture de la bientraitance

INCLUSION SOCIALE

HANDICAP

LE TRAVAIL AUPRÈS DE LA PERSONNE POLYHANDICAPÉE : NOUVEAU PLAN POLYHANDICAP

Toute personne atteinte de polyhandicap possède en elle un potentiel d'évolution qui ne demande qu'à se déployer. La qualité de l'écoute accordée, la patience et la profonde humanité avec lesquelles les personnes sont accompagnées, va permettre d'être attentif à leur mode spécifique de communication.

Comme le précise la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale de 2020 dans son volet polyhandicap, le travail auprès de personnes polyhandicapées demande « un accompagnement continu et un recours à des techniques spécialisées pour le suivi médical, l'apprentissage de moyens de relation et de communication, de développement des capacités d'éveil sensori-moteur et intellectuel».

La formation apportera aux professionnels les connaissances nécessaires à la compréhension des besoins de la personne en situation de polyhandicap et permettra d'élaborer des outils spécifiques pour l'accompagnement dans les actes de la vie courante et la communication.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définition et législation autour du polyhandicap
- Approche de la stratégie quinquennale volet polyhandicap
- Le quotidien et sa réalité
- Outils en termes de communication et d'identification des besoins
- Le polyhandicap et la logique de parcours. Travail sur les acteurs du territoire

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Soigner et prendre soin de la personne accompagnée
- Le parcours de santé des personnes vulnérables
- La fin de vie et son accompagnement

INCLUSION SOCIALE

HANDICAP

LE PROJET DE VIE ? RÉAPPROPRIATION ET RÉHABILITATION SOCIALE

L'expression réhabilitation psychosociale renvoie à un ensemble de procédés visant à aider les personnes souffrant de troubles psychiques à se rétablir, c'est-à-dire à obtenir un niveau de vie et d'adaptation satisfaisant par rapport à leurs besoins et attentes.

La réhabilitation repose sur l'idée que toute personne est capable d'évoluer vers un projet de vie supportable et/ou choisi. Elle concerne différents champs de la personne : clinique (symptômes, traitements), fonctionnel (capacités cognitives, relationnelles, autonomie) et social (logement, gestion du budget, retour à l'emploi).

La réhabilitation se base toujours sur les capacités préservées des personnes et sur leurs savoirs expérientiels pour palier au mieux aux déficits.

La réhabilitation psychosociale, le rétablissement et l'inclusion des personnes souffrant de troubles psychiques sont aujourd'hui considérés comme des priorités de la santé mentale.

La formation permettra aux professionnels de transformer leurs représentations des personnes souffrant de troubles psychiques et apportera des outils pour organiser le travail en réseau, au service du développement du pouvoir d'agir de la personne accompagnée.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Histoire du projet de vie et représentations des pratiques de la réhabilitation sociale
- Les pratiques de la réhabilitation sociale et de remédiation collective
- Les notions de rétablissement, le développement du pouvoir d'agir, l'inclusion, et le parcours de vie
- L'intégration de la famille dans la réhabilitation psycho-sociale
- L'organisation de l'accompagnement en réseau de partenaires

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Vulnérabilité et souffrance psychique
- Grande précarité : de la situation de détresse au lien social
- De la participation au développement du pouvoir d'agir

INCLUSION SOCIALE

MAJEURS PROTÉGÉS

LES MESURES DE PROTECTION JURIDIQUE

Entrée en vigueur le 1er janvier 2009, la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 a profondément rénové le régime de la protection juridique des majeurs, avec pour ambition de réguler l'augmentation du nombre de mesures, d'harmoniser les pratiques des acteurs tutélaires et d'offrir une meilleure prise en charge de la vulnérabilité.

Les professionnels du secteur social et médico-social doivent ainsi appréhender les nouvelles orientations de la loi pour articuler leurs interventions avec celles des mandataires, comprendre les procédures relatives aux différents régimes de protection et repérer les niveaux de responsabilité de chaque acteur dans l'accompagnement quotidien des personnes accueillies.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Le cadre législatif de la loi du 5 mars 2007 et du 23 mars 2019 : un dispositif de protection rénové
- Rôle et missions des acteurs de la protection juridique : juges, mandataires…
- Les différents régimes de protection juridique
- Zoom sur l'habilitation familiale et le mandat de protection future
- Les mesures d'accompagnement social personnalisé et les mesures d'accompagnement judiciaire
- Protection de la personne et protection des biens dans l'accompagnement au quotidien
- Spécificités de la protection familiale
- Situations exceptionnelles ou graves : comment réagir ?

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Le secret professionnel : du devoir de se taire à l'obligation de parler
- Droits et devoirs des personnes accompagnées

INCLUSION SOCIALE

MAJEURS PROTÉGÉS

REGARDS ET ÉVOLUTIONS DU DROIT TUTÉLAIRE

La loi du 5 mars 2007, portant réforme de la protection juridique des majeurs, a fait l'objet d'importantes adaptations ces derniers mois. La production législative fait écho aux difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre et notamment à la nécessaire simplification des procédures et à l'adaptation des dispositifs au respect des droits et libertés des personnes.

La doctrine ainsi que la jurisprudence viennent éclairer sur le sens des différents types de mesures, et sur des questions sensibles, concernant la définition des missions des tuteurs et curateurs, et de manière générale sur la question de la responsabilité des Mandataires Judiciaires à la Protection des Majeurs (MJPM).

Il importe de préciser la place et les modalités d'intervention des MJPM, auprès de la personne protégée et de son environnement, car leur posture professionnelle est complexe au vu de leurs statuts et des missions qui leurs sont confiées.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les modifications législatives depuis le 5 mars 2007 : loi « de simplification », loi « d'adaptation de la société au vieillissement », « Droit des malades et personnes en fin de vie »
- Le décret du 22 juillet 2016
- Les apports de la Jurisprudence et de la doctrine
- L'assistance et la représentation et les modalités de gestion tutélaire et curatélaire
- Protection de la personne et protection des biens
- Place et posture du MJPM vis-à-vis de la personne protégée et de son environnement

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- De la participation au pouvoir d'agir
- Aide contrainte : quel positionnement pour le travailleur social ?

INCLUSION SOCIALE

MAJEURS PROTÉGÉS

LA RESPONSABILITÉ JURIDIQUE DES MJPM

L'activité de protection juridique des majeurs comporte de nombreux risques, constants et quotidiens. Le thème de la responsabilité du MJPM est anxiogène pour des professionnels qui appréhendent encore mal les contours de leur mandat, exécuté sous l'autorité de juges eux-mêmes pas toujours unanimes sur ces questions. La jurisprudence en la matière peut s'avérer aussi inquiétante que rassurante. Ce domaine entremêle représentations subjectives, expériences particulières, interprétations, réalités juridiques et de terrain. Appréhender la responsabilité du MJPM nécessite des connaissances juridiques solides, relatives tant au droit de la responsabilité qu'aux limites du mandat… sans pour autant ignorer les risques inhérents à l'activité, les incertitudes juridiques ou les mises en causes (fondées ou non), mais permettront d'y faire face de manière adaptée.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les différentes responsabilités juridiques
- Les fondements de la responsabilité pour faute du MJPM
- La responsabilité civile du MJPM appliquée aux cas d'espèce et à son action quotidienne
- L'action en responsabilité
- La prévention de l'engagement de responsabilité du MJPM

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Le passage à l'âge adulte
- Vulnérabilité et souffrance psychique

INCLUSION SOCIALE

MAJEURS PROTÉGÉS

TUTELLE, CURATELLE, HABILITATION FAMILIALE… LES ENJEUX DE LA PROTECTION JURIDIQUE DES JEUNES MAJEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Le passage à l'âge adulte est marqué par la majorité à 18 ans et ce n'est pas sans conséquence sur le statut de ce jeune adulte. Au regard de la loi, c'est à partir de cet âge que chaque personne peut voter, conduire, boire de l'alcool librement, choisir son lieu de vie, son projet…

Mais qu'en est-il réellement pour le jeune adulte en situation de handicap accompagné dans un ESMS ? Quel choix s'offre à lui ? Quelle place pour la famille, les professionnels ?

MODULE 1 : LE CADRE JURIDIQUE DE LA PROTECTION DES MAJEURS

- Législation liée à la majorité : les démarches administratives du jeune adulte
- Les mesures de protection juridique
- La place des familles dans le cadre juridique : l'habilitation familiale

Durée indicative 1 jour/ module

MODULE 2 : LE JEUNE MAJEUR, SA FAMILLE ET L'INSTITUTION

- Accompagnement du jeune adulte et de sa famille dans ce passage : entre désirs, possibles, opposition, séparation…
- La parole du jeune majeur, ses difficultés à s'autonomiser
- Le projet personnalisé du jeune majeur en établissement pour enfant
- La place et choix du statut des familles
- Le professionnel face au jeune majeur

INCLUSION SOCIALE

PRÉCARITÉ URGENCE SOCIALE

DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET TRAVAIL SOCIAL COLLECTIF : QUELS IMPACTS POUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ?

Si le développement social s'inscrit dans une histoire, il fait aujourd'hui l'objet d'un positionnement politique et législatif assez inédit. La définition du travail social dans le code de l'action sociale et des familles issu du décret du 6 Mai 2017, le positionne dans l'articulation et la complémentarité de l'accompagnement individuel et de l'intervention collective. Pour la première fois, le développement social est présent dans la définition du travail social.

La formation développera les savoirs et les savoir-faire nécessaires à l'évolution des pratiques collectives du travail social dans la perspective du développement social.

Elle visera à créer les conditions d'une mobilisation effective des travailleurs sociaux et de leur encadrement en explicitant les finalités du développement social : prévention/ inclusion/ transformation, et en clarifiant les concepts, les méthodes et les outils de l'intervention collective.

Durée indicative
4 jours

MODULE COMMUN : LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL EN ÉQUIPE – 2 jours

- Définition et enjeux du développement social
- Les différentes méthodes et approches de l'intervention collective (le travail social de groupe ; le travail social en réseau ; « actions collectives » ancrées dans les territoires ; « empowerment » ; « Community organizing »

A compléter avec nos modules – 1 jour/module

MODULE TRAVAILLEURS SOCIAUX : « DE L'EXPERTISE DES PROBLÈMES À LA VALORISATION DES POTENTIALITÉS »

- La participation des personnes/habitants/citoyens : développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs ; co-formations avec les personnes accompagnées…

MODULE CADRE : « LE CHANGEMENT DE POSTURE NÉCESSAIRE »

- Approche collective du travail social et nouvelle posture managériale : animation des groupes, des réseaux locaux d'action, résolution des conflits, repérage et aide au développement chez autrui des compétences

INCLUSION SOCIALE

PRÉCARITÉ URGENCE SOCIALE

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN GRANDE PRÉCARITÉ : DE LA SITUATION DE DÉTRESSE AU LIEN SOCIAL

La grande précarité plonge le sujet dans une souffrance psychique et sociale intense.

Les professionnels du secteur social et médico-social sont amenés à accompagner ces personnes en déshérence, pour tenter de faire face aux conséquences de cette vulnérabilité sociale (violence, rupture du lien social, non recours aux droits, addictions, processus d'auto-exclusion).

La formation permettra aux professionnels, de mieux comprendre la genèse de la précarité ainsi que ses retentissements sur la personne et sa famille afin d'avoir une réponse individualisée face aux différentes formes de détresse. Elle apportera des méthodologies pour construire l'accompagnement sur une logique de parcours et sur la mise en place d'un travail en partenariat et en réseau sur son territoire d'action.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les notions de précarité, vulnérabilité, pauvreté, exclusion
- Les différentes formes de précarité
- Santé mentale et précarité
- Les symptômes de la rue
- La protection des majeurs vulnérables
- La mise en place des parcours d'accompagnement
- Le travail en réseau et partenariat sur le territoire.
- La pair-aidance et les GEM
- L'accès aux droits

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- L'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique
- Les mesures de protection juridique
- Travailler en partenariat, travailler en réseau

INCLUSION SOCIALE

PRÉCARITÉ URGENCE SOCIALE

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les violences faites aux femmes constituent un enjeu majeur dans notre société. En effet, la plupart des femmes ont rencontré au cours de leur vie et peuvent témoigner d'une forme de violence à l'égard de leur condition de femme, aussi minime soit-elle.

Mais, ne nous méprenons pas, ces violences sont bien plus anciennes que ce que les médias veulent bien nous faire croire.

Il faut pouvoir remonter dans l'histoire et notamment dans la question du patriarcat pour comprendre le poids de la domination masculine. Toutefois, cette approche ne pourra se penser pleinement que si l'on s'intéresse aussi à la question de la puissance maternelle.

La formation proposera aux professionnels un retour sur les rapports hommes-femmes au cours de l'histoire nécessaire à la compréhension des relations de genre aujourd'hui ainsi que sur les différentes notions liées aux violences faites aux femmes.

Des outils spécifiques divers seront proposés aux professionnels pour accompagner les publics dont ils ont la charge dans une meilleure compréhension et une possible atténuation de ces violences.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les différentes formes de violences : des propos sexistes aux mutilations sexuelles en passant par les violences dans le couple et les inégalités de traitement au travail
- De la nécessité de définir certaines notions : sexisme, misogynie, domination et pouvoir
- Les relations hommes-femmes : de la domination masculine à la puissance maternelle. Histoire du patriarcat
- Penser un accompagnement dans un nouveau rapport de genre

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Coordonner les parcours dans le secteur social et médico-social
- Le parcours de santé des personnes vulnérables
- L'accueil : un temps inaugural

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ÉQUIPE

LA FONCTION DE COORDINATION

Les transformations à l'œuvre dans le secteur social et médico-social amènent à des formes d'organisation de plus en plus complexes nécessitant le repositionnement des différents acteurs de l'institution. Cette évolution conduit les organisations vers des besoins de compétences et d'expertises nouvelles pour assurer la continuité et la cohérence de leurs interventions.

Pour se faire, l'éducateur spécialisé assure fréquemment la coordination fonctionnelle de l'équipe. Au-delà de compétences techniques, il lui faut trouver un juste positionnement ce qui n'est pas chose aisée dans la mesure où il n'y a pas de lien hiérarchique entre le coordinateur et l'équipe.

Il apparaît alors nécessaire de définir institutionnellement les limites et contours de sa mission ainsi que de repérer la nature des interactions avec chacun des membres de l'équipe.

Durée indicative
3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les enjeux actuels de la fonction de coordination : mise en perspective au regard des réformes en cours et à venir
- Le management non hiérarchique d'une équipe : légitimité, atouts et limites
- Animation et coordination d'une équipe : dynamiques, outils, mobilisation des compétences
- La coordination de la mise en œuvre des projets personnalisés
- Les outils à l'appui de la démarche de travail par projet
- Communication interne et externe : les outils relatifs à la coordination
- Rendre compte des actions
- Place des coordinateurs dans la démarche d'évaluation continue de la qualité

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Développer une approche territoriale à l'échelle de son établissement
- Les nomenclatures SERAFIN-PH : enjeux et usages
- Elaborer et faire vivre le projet personnalisé

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ÉQUIPE

LE TRAVAIL D'ÉQUIPE EN INSTITUTION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE : DES INDIVIDUS OU UN GROUPE ?

Le travail en équipe est une dimension centrale du métier de travailleur social. Au sein des établissements et services, en réponse à la diversité et à l'hétérogénéité des publics et problématiques, se côtoient et collaborent des professionnels de cultures différentes mais aux pratiques complémentaires. Face aux divergences et incompréhensions pouvant naître de la confrontation des points de vue quant à la meilleure prise en charge possible, il est nécessaire d'ouvrir des espaces de dialogue et de régulation à l'appui d'une saine conflictualité. Nous vous proposons ainsi de mettre en réflexion la nature d'une unité d'équipe constituée d'identités disciplinaires et de métiers multiples et ainsi travailler à la définition d'une culture commune.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définition de la notion d'équipe : groupement de sujets réunis par un projet
- L'équipe, un « mal nécessaire » ou un plaisir à penser ensemble
- La vie psychique groupale et le transfert
- Le pluriprofessionnel, entre singularité et synthèse
- L'interdisciplinarité : c'est autre chose que d'intervenir à plusieurs
- La transdisciplinarité : tentative pour penser la complexité et s'extraire de codes sclérosants
- D'une culture des métiers à une culture du travail social
- Les facteurs de la cohésion au sein d'une équipe
- Parler le même langage : construire des référentiels et outils partagés

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le travail en dispositif : de nouveaux services pour des pratiques renouvelées
- Le secret professionnel : du devoir de se taire à l'obligation de parler

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

FAMILLE

LE TRAVAIL AVEC CHAQUE FAMILLE

Les textes législatifs propulsent le travail avec les familles comme une « figure obligée du travail social ». Les professionnels ont à accompagner des familles souvent fragilisées par la survenue de la dépendance, de l'annonce d'un handicap ou encore d'une décision de justice. Ils auront à se questionner sur leur place, pris dans le bouleversement des liens familiaux.

Soutenir une famille consiste-t-il à étayer la fonction parentale, la fonction éducative ou tout simplement les liens sociaux de base ? Ils auront à penser des espaces de partage et de rencontre tout en prenant en compte la souffrance familiale et la nécessité de maintenir une continuité afin d'aider les proches à trouver une place suffisamment ajustée.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La place des familles et/ou des aidants dans les textes législatifs
- Le travail avec les familles et le remaniement des liens
- L'aide aux aidants et le droit au répit
- La famille aujourd'hui : approches plurielles
- La notion de confiance
- Le conflit de loyauté ; jalousie/rivalité
- L'approche transgénérationnelle
- L'association des familles, des aidants, au projet personnalisé
- Les pratiques de soutien à la parentalité
- La communication non violente et la gestion de conflits

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Répondre aux besoins de «l'enfant confié» a-t-il un sens ?
- Travailler au domicile : comment trouver une juste proximité ?
- Travail social et interculturalité

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

FAMILLE

LA PARENTALITÉ OU LA RECHERCHE D'UNE POSITION AJUSTÉE

La notion de « parentalité » s'est imposée avec succès bien au-delà des frontières du travail social, produisant profusion (des champs d'application) et appauvrissement (de son ancrage théorique).

Cela renvoie aussi bien à une fonction parentale considérée comme défaillante, souffrante que comme « naissante » et inexpérimentée, qu'il faudrait étayer.

Ce ne sont ni les mêmes ressorts, ni les mêmes souffrances, ni les mêmes conséquences (donc ni les mêmes pratiques) à l'œuvre si le parent est confronté à son propre passé traumatique, s'il accueille son enfant porteur de handicap ou encore s'il est lui-même aux prises avec une déficience ou une maladie mentale.

La formation permettra de préciser et d'expliquer les difficultés suivant les différentes situations rencontrées par les professionnels.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La (les) parentalité(s), le soutien à la parentalité, la suppléance aux fonctions parentales, la coparentalité…
- La place de l'expérience traumatique et ses conséquences
- La place des parents dans le placement familial et co-éducation
- Organisation du soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap mental devenant parents
- Connaissance des besoins de l'enfant en fonction de l'âge
- Connaissance des facteurs de risque pour l'enfant
- Atelier « parentalité », pictogrammes, communication par FALC…
- Parentalité d'un enfant en situation de handicap et démarche inclusive

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le passage à l'âge adulte
- Promouvoir une culture de la bientraitance

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

TEMPS DU QUOTIDIEN

L'ACCUEIL : UN TEMPS INAUGURAL

Quel que soit son lieu d'exercice professionnel, l'accueil est la première modalité du lien avec la personne accompagnée. Ce temps mérite que l'on lui porte attention, surtout avec le raccourcissement des prises en charge. Accueil inconditionnel, accueil d'urgence, accueil « d'observation »… : à quelles conditions peut-on s'engager collectivement pour faire œuvre «d'hospitalité», préalable constitutif à une prise en charge accueillante ?

Certainement en se souciant de la nature des procédures d'accueil et de la façon dont elles sont investies singulièrement, en prenant en considération le fait que de la qualité de l'accueil dépend souvent la qualité d'inscription de la personne accueillie dans le dispositif d'accompagnement.

Durée indicative
1 jour

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- L'accueil, entre dispositif social et disponibilité psychique interne
- Une « hospitalité inconditionnelle », utopie et/ou nécessité ?
- Approches anthropologique et symbolique de « l'inscription » : dans la relation, dans le social, dans un champ institutionnel-sociétal
- Une relation entre présence et « laisser venir », à la fois en acte et « en creux », le concept de « médium malléable »
- Formaliser l'accueil

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Travail social et interculturalité
- Le travail d'observation : une attention portée à l'autre

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

TEMPS DU QUOTIDIEN

PRÉVENIR ET FAIRE FACE À LA VIOLENCE

Dans leurs accompagnements, les professionnels se trouvent régulièrement confrontés à des situations de violence et d'agressivité.

Elles interrogent les travailleurs sociaux dans leur positionnement et dans les réponses à apporter. L'équipe a la fonction de contenir cette violence afin de garantir un climat de tranquillité nécessaire au bien-être des personnes accompagnées. La violence, souvent symptôme d'une souffrance ou d'une impossibilité à parler, ne peut être considérée uniquement comme un comportement à rééduquer. La formation amènera une compréhension des différents mécanismes déclencheurs des passages à l'acte violents et apportera des outils pour travailler les résistances, faire face aux situations de crise et penser leurs suites.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Les concepts clés : violence, agressivité, émotions, stress…
- Le cadre juridique en vigueur : légitime défense, recours en cas d'agression, contention…
- Les différentes modalités d'expression de la violence
- Les éléments déclencheurs et les signaux précurseurs
- Attitude et postures à adopter en situation d'agression
- Identification des effets de la violence sur les professionnels
- Violence des personnes accompagnées comme symptôme de la souffrance des équipes
- Co-construction de solutions entre tuteurs, dépositaires de l'autorité et personnes protégées en situation de crise

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Promouvoir une culture de la bientraitance

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

TEMPS DU QUOTIDIEN

INTIMITÉ ET SEXUALITÉ DES PERSONNES ACCUEILLIES EN INSTITUTION : UNE CONTRADICTION ?

Tout être humain désire, éprouve du plaisir et aime, quels que soient son physique et ses déficiences. Pourtant, la vie affective et sexuelle des personnes en situation de handicap comme des personnes âgées est encore un sujet sensible, source de gènes, de résistances, voire de tabous au sein des équipes comme de la part des familles/proches.

Les institutions ont à penser le paradoxe de l'intime au sein des structures collectives.

Rendre possible l'expression de ce droit fondamental nécessite d'engager une réflexion collective portant sur les dimensions psychiques comme juridiques de ce qui ne devrait pas être considéré uniquement dans sa dimension « problématique ».

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Approche théorique de la sexualité humaine et de ses représentations
- Santé sexuelle et droits sexuels
- La charte d'éthique professionnelle et la place de la vie affective et sexuelle dans les différents projets
- Les spécificités de la sexualité des personnes handicapées / âgées : impacts des handicaps ou pathologies
- Attitude et place du professionnel : positionnement, limites de son intervention
- La place des familles et des proches
- Approches et outils : information, éducation, prévention…
- Vie en collectivité et intimité

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Promouvoir une culture de la bientraitance
- La réflexion éthique en établissement social et médico-social
- Vie affective et sexuelle à l'adolescence

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

TEMPS DU QUOTIDIEN

TRAVAILLER AU DOMICILE : COMMENT TROUVER UNE JUSTE PROXIMITÉ ?

Le domicile a un statut paradoxal, à la fois sanctuaire de l'intime et lieu de l'action sociale, il peut opposer lieu de vie pour l'usager et espace d'exercice du travail social.

Le travail au domicile suppose un étroit contact avec l'intime de l'usager, de son histoire et de son espace familial. Il nécessite un investissement complexe de la part du professionnel et fait inévitablement résonance avec sa propre intimité ce qui peut être source de malaise.

Un important travail d'observation, de présence et de retenue va être nécessaire, tant deux écueils sont possibles : le risque d'une relation froide et technique, à distance, ou le risque d'une relation marquée par l'affect, la projection, l'empiètement.

Le professionnel va co-construire un nouvel espace comme un lieu d'échanges, de sauvegarde d'informations et de partage d'expériences.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La législation liée au travail au domicile
- Rôle professionnel et dimension éthique
- Connaissance des institutions et réseaux de prise en charge et d'accompagnement
- L'équipe et le travail au domicile
- Le nécessaire soutien par un « lieu » tiers (référent, équipe, service)
- Le cadre personnel et le cadre institutionnel
- L'observation, démarche professionnalisante
- L'intime et la position de témoin
- Le soin, le « care », le lien
- Le professionnel, le « patient » et sa famille

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Soigner et prendre soin de la personne accompagnée
- Répondre aux besoins de « l'enfant confié» a-t-il un sens?
- Le travail avec chaque famille

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ETHIQUE ET POSITIONNEMENT

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

La prévention de toute forme de violence, le respect des droits et libertés des personnes accompagnées, sont des préoccupations majeures des acteurs du secteur social et médico-social.

Souvent inconsciente, la maltraitance prend de multiples formes si bien qu'elle s'avère difficile à déceler.

L'accompagnement de personnes vulnérables génère intrinsèquement des risques de violences que nous nous devons d'identifier afin de pouvoir en analyser les causes et être en mesure de les prévenir. Il s'agira de mettre en place une veille, collective et individuelle, quant aux pratiques d'accompagnement des usagers.

Mais au-delà, nous nous interrogerons sur les dispositifs à mettre en œuvre pour entrer dans une démarche volontariste de promotion de la bientraitance.

Durée indicative
3 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Définitions, approche juridique et théorique de la maltraitance et de la violence institutionnelle
- Identification des facteurs de risque de maltraitance/violence
- Le repérage et le traitement des évènements indésirables
- Le signalement
- Méthodes d'autoévaluation des pratiques professionnelles
- Outils et dispositifs participant à la prévention des risques de maltraitance
- Le concept de bientraitance et ses applications dans les actes du quotidien

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Responsabilités, éthique et déontologie en travail social
- Accompagner les transitions professionnelles
- Le bien-être au travail et la prévention des risques professionnels

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ETHIQUE ET POSITIONNEMENT

LE SECRET PROFESSIONNEL : DU DEVOIR DE SE TAIRE À L'OBLIGATION DE PARLER

Discrétion, confidentialité, réserve, secret sont autant de mots qui interrogent les travailleurs sociaux dans leurs pratiques quotidiennes. Chacun a un jour pu être le témoin d'une situation problématique, pu être le dépositaire de confidences de la personne concernée.

Le professionnel s'interroge alors : que faire des informations portées à sa connaissance ? Les taire ? Les partager ? Mais comment et avec qui ?

S'il existe des règles juridiques et recommandations sur lesquelles s'appuyer lorsque la question du secret vient à se poser, elles n'apportent pas de solution unique face au dilemme du « devoir parler ou devoir se taire ». Cette formation invite les professionnels à penser un positionnement individuel et collectif cohérent face aux situations interrogeant droit, éthique, morale et déontologie.

Durée indicative
1 jour

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Secret professionnel, réserve, discrétion, confidentialité : enjeux et définitions
- Cadre juridique général et spécifications sectorielles
- Le signalement et l'information préoccupante
- Le dossier de la personne accueillie : structuration, accès et partage
- Partage d'informations et travail en interdisciplinarité
- L'information utile : quoi transmettre, comment et à qui ?
- Spécificités des transmissions écrites
- Entre le légal et le légitime : introduction à la démarche de réflexion éthique

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Le parcours de santé des personnes vulnérables
- Travailler en partenariat, travailler en réseau
- Le travail d'équipe en institution sociale et médico-sociale : des individus ou un groupe ?

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ETHIQUE ET POSITIONNEMENT

DROITS ET DEVOIRS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Plus de quinze ans après la promulgation de la loi du 2 janvier 2002, un bilan s'impose, afin de croiser les interprétations faites par les institutions, ainsi que les collectifs d'usagers, et de mettre en exergue les pratiques et dispositifs répondant à l'esprit de la loi.

Au-delà de l'affirmation de droits et libertés, la notion de contractualisation induit des devoirs et des obligations pour les personnes accompagnées. Mais quelle est la nature et la force des engagements pris par la personne dès lors qu'elle est accueillie en institution ? Comment le professionnel se positionne face à la transgression et quelles sont les réponses éducatives et institutionnelles qui peuvent être apportées ? Cette formation permettra aux professionnels de construire des positionnements éducatifs d'équipe concernant l'application et la restriction des droits et libertés des personnes accueillies.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Etat des lieux des interprétations et de la mise en œuvre des outils à l'appui de la loi du 2 janvier 2002
- Face à la transgression : approche juridique et dimension éducative de la sanction
- Le rapport de l'institution et des professionnels à la loi
- Rappel des obligations générées par le contrat liant la personne accueillie à l'institution
- Conditions et modalités de restriction des droits et libertés de la personne accueillie
- Construction de procédures adaptées à la mission de l'institution et aux singularités des personnes accompagnées (contrat éducatif, règlement de fonctionnement…)

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- De la participation au développement du pouvoir d'agir
- Travailler au domicile : comment trouver une juste proximité ?

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ETHIQUE ET POSITIONNEMENT

LAÏCITÉ AU QUOTIDIEN

Dans une société marquée par la mondialisation des cultures et des religions et par les tensions liées aux identités religieuses, les professionnels du travail social et de l'intervention sociale sont souvent désemparés. De façon croissante, de nombreuses institutions et services du secteur social sont régulièrement interpellés par des comportements et des propos convoquant des aspects culturels et religieux. Certains jeunes pouvant être attirés par des discours radicaux.

La formation apportera, par une approche interculturelle et dans le respect du cadre laïque, un espace de réflexion de ces problèmes complexes. Elle introduira les notions d'échanges, de passerelles mais aussi d'interactions entre des personnes de cultures différentes. Elle permettra aux professionnels de construire ou de questionner leur positionnement professionnel et d'élaborer les réponses nécessaires à construire dans ces situations effractant la laïcité.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- La laïcité en France : cadre juridique et spécificités françaises
- L'histoire de la laïcité en France
- L'altérité culturelle et la connaissance des pratiques culturelles et religieuses, notamment dans les 3 grands monothéismes.
- Réflexion éthique et laïcité : la juste articulation entre laïcité et droit des personnes concernées
- Gestion et harmonisation du traitement du fait religieux (individuel, collectif, discours radical)
- Les nouvelles pratiques interculturelles dans le Travail Social

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Travail social et interculturalité
- Droits et devoirs des personnes accompagnées

PRATIQUES PROFESSIONNELLES

ETHIQUE ET POSITIONNEMENT

TRAVAIL SOCIAL ET INTERCULTURALITÉ

Depuis quelques années dans le travail social, se développent de nouvelles pratiques interculturelles. Elles restent jusqu'à présent minoritaires mais avec l'actualité récente, elles ont tendance à servir de référence pour les professionnels les plus conscients des enjeux socio-culturels et éducatifs. De nombreuses institutions et services du secteur social comme de la santé sont régulièrement interpellés par des comportements et des propos convoquant les aspects culturels et religieux.Comment aborder l'altérité culturelle à partir des nouvelles pratiques qui commencent à se développer dans le travail social ?

Comment développer des interactions dans une véritable politique de la relation ?

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- L'altérité culturelle et la connaissance des pratiques culturelles et religieuses, notamment dans les trois grands monothéismes
- Les processus migratoires et leurs répercussions psychiques
- Les concepts d'interculturalité, de multiculturalité, d'insertion, d'assimilation et d'intégration
- Les nouvelles pratiques interculturelles dans le secteur social et de la santé
- Le concept d'altérité

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Droits et devoirs des personnes accompagnées
- Le travail social face à la radicalisation religieuse

SUPPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

ÉCRITS PROFESSIONNELS

DE L'ÉCRITURE À L'ÉCRIT PROFESSIONNEL

Face à la variété et à la multiplicité des écrits, longtemps absents du secteur social et médico-social, les professionnels peuvent être en difficulté (méthodologiques, rédactionnelles…). Et ce d'autant qu'il s'agit par l'écriture de rendre lisible pour soi-même et pour autrui une pratique de la relation qui engage personnellement son auteur et la personne accompagnée dans le fait de laisser trace. La formation à l'écrit professionnel relève d'un double regard : celui qui, posé sur l'autre, cherche à dire au plus près la vérité d'une situation et celui qui renvoie à la confiance en sa propre écriture, dans un cadre de transmission à un destinataire identifié. D'où une tension entre une nécessaire discrétion et le souci de transmission. Questionner cette pratique est ainsi essentiel.

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Le cadre juridique et éthique des écrits professionnels
- Secret professionnel et partage d'informations
- Règles communes et spécifiques aux différents écrits : projet personnalisé, rapport éducatif, information préoccupante, signalement…
- Cadre juridique spécifique des écrits en protection de l'enfance
- L'articulation entre les différents écrits (ordonnance, projet pour l'enfant, projet d'accompagnement…)
- Ecrit professionnel et participation de la personne, de la famille, de l'enfant
- Ateliers d'écriture

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- La fonction de coordination
- Le secret professionnel : du devoir de se taire à l'obligation de parler

SUPPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

ÉCRITS PROFESSIONNELS

ECRIRE POUR ÊTRE LU ET COMPRIS PAR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Pour être lu et compris par les personnes accompagnées, le professionnel qui écrit doit s'efforcer de rendre ces derniers accessibles sur le fond comme sur la forme. Que ces écrits s'adressent à une personne en particulier ou à un collectif, le droit à la participation ne peut s'exercer sans qu'une information claire et intelligible ait été délivrée.

Au-delà de l'accompagnement à la lecture par la parole, quelles actions peut-on mener afin que les écrits adressés aux personnes accompagnées puissent être le support d'une prise de décision éclairée ? Comment faciliter l'accès à l'information produite ? Quelles techniques, outils et supports peut-on utiliser ou créer ?

Durée indicative
2 jours

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Ecrire sur.., écrire pour.., écrire avec…
- L'accès à l'information, condition préalable à toute participation
- Ecrire avec les personnes accompagnées
- Les règles Européennes pour une écriture facile à lire et à comprendre
- Pictogrammes, tableaux de communication, signalétique…
- Les supports audiovisuels et multimédias

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- De la participation au développement du pouvoir d'agir
- Développer et soutenir les pratiques de pair-aidance

SUPPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

ÉCRITS PROFESSIONNELS

LES ÉCRITS PROFESSIONNELS EN PROTECTION DE L'ENFANCE

Depuis la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la prise en compte de la personne au cœur du dispositif, les écrits ont pris une place importante dans la pratique des professionnels. La protection de l'enfance ne fait pas exception. Les Lois du 5 mars 2007 et du 14 mars 2016 donnent une place centrale à l'enfant et à sa famille : émergence, consécration et mise en œuvre du projet pour l'enfant, consultation de leurs dossiers, et révisions régulières des situations.

Cette formation apportera une méthodologie afin d'outiller les équipes face à toutes leurs difficultés, structuration de l'écrit, spécificité du vocabulaire, adaptation de l'écrit au destinataire, rédaction du rapport de fin de mesure, et respect du secret professionnel… Toute proposition innovante est possible, autour de l'accompagnement in-situ des professionnels dans le cadre du suivi d'une mesure.

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Cadre juridique relatif à la communication de ses écrits
- Identification du destinataire de l'écrit
- Proposition d'une méthodologie de rédaction des écrits
- Analyse commentée d'écrits
- Expérimentation de la lecture des écrits aux personnes
- Enjeux et impacts du secret professionnel sur les écrits

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- De l'écriture à l'écrit professionnel
- Ecrire pour être lu par l'usager

SUPPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

ÉCRITS PROFESSIONNELS

LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE DANS LES PRATIQUES SOCIALES

Plus qu'une transformation d'organisation, plus qu'une facilité de communication, plus qu'une amélioration des services administratifs, l'arrivée du numérique dans le travail social est un véritable outil du quotidien. Il facilite le travail en réseau, l'accès par les personnes accompagnées à leurs droits, l'émergence de nouveaux partenariats pour être au service de leur parcours de vie.

Il peut également être une aide éducative dans leur quotidien (outils connectés, travail sur les notions d'intimité, de protection, de secret…)

Pour que cette transformation devienne un levier pour les professionnels et pour les personnes accompagnées, la formation se mobilisera pour apporter un espace de réflexion sur cette transformation, un savoir-faire sur les modalités d'accompagnement avec le numérique et permettra la découverte d'utilisations innovantes déjà existantes dans le travail social.

Durée indicative
1 jour

QUELQUES CONTENUS À ADAPTER SELON VOS BESOINS

- Approche juridique (plan action publique 2022), la stratégie numérique inclusive, la loi Informatique et libertés...
- Les enjeux du numérique dans les pratiques du travail social et les nouvelles organisations et coopérations : hub, mise en réseau des partenaires, cartographie, la dynamique territoriale…
- Le numérique comme levier du développement du pouvoir d'agir des personnes : objets connectés, réseaux sociaux, inclusion, innovation…
- Atelier de découverte et exploration de l'outil informatique : initiation à l'usage raisonné de l'internet et des réseaux sociaux...

NOUS VOUS PROPOSONS AUSSI

- Découvrir et explorer l'outil informatique
- De la participation au développement du pouvoir d'agir
- Recréer le quotidien
- L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap

L'ARFRIPS

(Association Régionale pour la Formation, la Recherche et l'Innovation en Pratiques Sociales) est issue de la fusion de deux associations lyonnaises qui prennent leurs racines après la Libération, responsables chacune d'un Etablissement de Formation de Travailleurs Sociaux (l'institut du Travail Social et Recherches et Promotion) impliquée régionalement dans la formation au travail éducatif et social.

L'expérience acquise dans le domaine de la formation permet à l'ARFRIPS de proposer une large palette de formation aux métiers du social du niveau 3 au niveau 7 ainsi qu'un accompagnement de qualité des apprenants issus d'horizons multiples.

NOS FORMATIONS INITIALES ET SUPÉRIEURES

- Master Analyse et Conception de l'Intervention Sociale
- CAFERUIS
- Éducateur Spécialisé
- Éducateur Technique Spécialisé
- Moniteur Éducateur
- Moniteur d'Atelier
- Accompagnant Educatif et Social
- Accompagnant Educatif Petite Enfance
- Assistant Familial
- Surveillant de nuit qualifié
- Maîtresse de maison qualifiée
- Certificat National d'Intervention en Autisme
- Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
- Délégué aux Prestations Familliales

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTES

1. Objet et champ d'application

1.1. Les présentes conditions générales de vente (les «CGV»), ont pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'association ARFRIPS (N°SIRET 48121631500046, N° de déclaration d'activité 82691021669) («l'Organisme de formation») consent au client, acheteur personne physique ou personne morale, (le «Client») qui l'accepte, une formation issue de l'offre de formations de l'Organisme de formation (la «Formation»). Le Client et l'Organisme de formation sont respectivement individuellement la « Partie » ou collectivement les «Partie».

Toute commande implique l'acceptation sans réserve par le Client des CGV. Sauf dérogation formelle et expresse de l'Organisme de formation, ces conditions prévalent sur tout autre document du Client, et notamment sur toutes conditions générales d'achat.

La version applicable des CGV est celle en vigueur au jour de l'Achat par le Client.

Toute modification ultérieure n'ouvre droit à aucune indemnité au profit du Client.

1.2. Ces CGV concernent les formations présentielles, incluant, ou non, des modules digitaux effectués par le Client à distance. Les formations présentielles peuvent être réalisées dans les locaux de l'Organisme de formation, dans des locaux loués par l'Organisme ou dans les locaux du Client.

Les formations concernées s'entendent :

- des formations, journées d'étude ou colloques proposés aux catalogues et sur le site de l'Organisme de formation www.arfrips.fr («Formations inter»)
- des formations organisées à la demande du Client pour son compte ou pour le compte d'un groupe fermé de clients («Formations intra»). L'activité d'analyse de la pratique professionnelle relève de la dénomination et conditions applicables aux «Formations intra».
- des formations diplômantes (formation initiale ou reconversion professionnelle) : parcours de formation diplômant associant ou non des stages
- des formations qualifiantes ou certifiantes

Il est entendu que le terme «Formation» seul concerne chacun des types de Formations précités.

2. Modalités d'inscription

2.1. Formations inter

La demande d'inscription à une Formation inter doit être faite par le Client par l'un des moyens suivant:

• l'envoi d'un bulletin complété et signé par le Client (courrier ou email) ;

• l'envoi d'un email indiquant la demande d'inscription et contenant les coordonnées du Client (nom, prénom, fonction, adresse, raison sociale le cas échéant), ainsi que les dates, l'intitulé de la Formation, le nombre et l'identité des participants ;

• une inscription sur notre Site Internet lorsque cette modalité est disponible.

Toute commande est ferme et définitive.

Pour toute inscription, un accusé de réception est adressé au Client dans les 7 jours ouvrés qui suivent la réception de la demande d'inscription (hors vacances scolaires), accompagné du programme de la formation et d'une convention de formation.

Prise en compte de l'inscription :

- Pour les clients personnes morales : l'inscription n'est validée qu'à réception de la convention signée et revêtue du cachet de l'entreprise ou du bon de commande valant convention de formation ;
- Pour les clients personnes physiques : l'inscription n'est validée qu'à réception du contrat de formation signé.

Pour la qualité de la Formation, un nombre minimum et un nombre maximum de participants sont définis pour chaque Formation. L'Organisme de formation s'engage à ne pas dépasser le nombre prévu.

A confirmation de la tenue de la session au plus tard 10 jours ouvrés avant la Formation, le Client recevra une convocation et toutes informations pratiques relatives à sa Formation, dont les horaires exacts et le lieu de la Formation. Le lieu de Formation indiqué sur les supports de communication n'est pas contractuel. En fonction des salles disponibles, l'Organisme de formation peut convoquer les participants à une autre adresse dans le même secteur géographique.

Dans les 10 jours ouvrés qui suivent la Formation, l'Organisme de formation adresse aux personnes indiquées par le Client lors de la commande, la facture de la Formation ainsi que l'attestation de fin de Formation.

2.2. Formations intra

Toute demande intra fait l'objet d'une proposition pédagogique et financière de l'Organisme de formation. L'acceptation formelle par le Client de cette proposition commerciale doit parvenir à l'Organisme de formation au moins 21 jours ouvrés avant la date de démarrage de la formation. Celle-ci vaut commande définitive et emporte acceptation des CGV, des dates et lieux arrêtés de la Formation.

L'acceptation formelle peut être faite par l'un des moyens suivants :

- Retour de la proposition chiffrée ou du devis signé par courrier ou email dans l'attente de la réception de la convention de formation signée
- Texte libre par courriel faisant référence explicite à la proposition et au devis reçu par le Client dans l'attente de la réception de la convention de formation signée

L'Organisme de Formation adresse alors au Client une convention de formation ; Le client retourne à l'Organisme de Formation la convention cachetée, datée et signée au plus tard 10 jours ouvrés avant la date de démarrage de la formation.

A l'issue de la Formation, l'Organisme de formation adresse au Client : facture et copie de la liste d'émargement. Lorsque les émargements ou évaluations sont effectués sur le support du Client, celui-ci s'engage à les communiquer à l'Organisme de formation dans les 7 jours ouvrés après la fin de la formation.

2.2. Formations diplômantes, certifiantes, qualifiantes

L'inscription est subordonnée de manière cumulative :

- A la décision d'admission prononcée par le jury ou l'autorité décisionnaire.
- Au retour par le Client à l'Organisme de formation de la convention de formation signée.

3. Modalités de Formation

L'Organisme de formation est libre d'utiliser les méthodes et outils pédagogiques de son choix, qui relèvent de sa seule compétence. Les durées des formations sont précisées sur le site www.arfrips.fr et/ou sur les documents de communication de l'Organisme de formation.

Les Formations inter, les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes peuvent être assurées dans l'Organisme de formation ARFRIPS Lyon, ARFRIPS Valence ou dans un site extérieur. Les Formations intra peuvent être assurées dans les locaux du Client et avec les moyens logistiques qu'il fournit (à minima, un ordinateur, un vidéoprojecteur et un paperboard), dans des locaux loués à cet effet u dans les locaux de l'ARFRIPS.

Les participants des Formations réalisées dans l'Organisme de formation ARFRIPS sont tenus de respecter le règlement de fonctionnement de l'Organisme.

Si la Formation se déroule hors de l'Organisme de formation ARFRIPS les participants sont tenus de respecter le règlement intérieur de l'établissement d'accueil.

L'Organisme de formation se réserve le droit, sans indemnité de quelque nature que ce soit, d'exclure à tout moment, tout participant dont le comportement gênerait le bon déroulement du stage et/ou manquerait gravement au règlement intérieur.

L'Organisme de formation ne saurait être tenu responsable d'une quelconque erreur ou oubli constaté dans la documentation (ci-après «la Documentation») remise au Client, cette dernière devant être considérée comme un support pédagogique qui ne saurait être considéré comme un manuel pratique ou un document officiel explicitant la règlementation applicable. Par ailleurs, il est rappelé que les annexes documentaires éventuellement fournies complètent la Formation et n'engagent en aucun cas l'Organisme de formation sur leur exhaustivité. Il est précisé en tant que de besoin que l'Organisme de formation n'est pas tenu d'assurer une quelconque mise à jour de la Documentation postérieurement à la Formation.

4. Prix de vente et conditions de règlement

4.1 Prix de vente

Les prix sont indiqués en Euros sur le bon de commande et/ou le devis et/ou la convention de formation et/ou le contrat de formation. Ils ne sont pas assujettis à la TVA.

Toute Formation commencée est due en totalité.

4.1.1. Formations inter

Les prix des formations inter sont indiqués sur les supports de communication de l'Organisme et sur le bulletin d'inscription. Les supports éventuellement inclus dans l'inscription font partie intégrante de la prestation et ne peuvent être décomptés du prix de vente.

Les remises et offres commerciales éventuellement proposées par l'Organisme de formation ne sont pas cumulables entre elles. Toute formation commencée est due en totalité. Dans le cas de cycles ou parcours de formation, les prix incluent une remise non cumulable avec toute autre offre spéciale ou remise.

4.1.2. Formations intra

Les prix des formations intra sont indiqués sur la proposition commerciale adressée au Client. Les frais de déplacement et d'hébergement des formateurs sont facturés en sus. Pour l'activité d'analyse des pratiques professionnelles, la compensation financière du temps passé sur la route par l'intervenant est facturée en sus. Toute formation commencée est due en totalité.

4.1.3 Formation diplômantes, qualifiantes, certifiantes

Les prix des Formations sont indiqués sur le bon de commande, la convention de formation ou le contrat de formation.

4.2. Condition de règlement et de prise en charge

4.2.1. Par principe les factures sont payables à réception, par chèque ou virement. Des modalités particulières de facturation et de paiement peuvent être précisées sur le bon de commande, la convention de formation ou le contrat de formation.

L'ARFRIPS peut accorder un paiement échelonné. L'échéancier est alors prévu à la convention et ne peut être modifié qu'après accord du service comptabilité.

En cas de retard de paiement, des pénalités égales à trois fois le taux d'intérêt légal en vigueur seront exigibles de plein droit sans qu'un rappel soit nécessaire, ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement d'un montant de 40 euros.

En cas d'absence ou de retard de règlement, l'Organisme de formation se réserve le droit de suspendre ou refuser toute nouvelle commande jusqu'à apurement du compte. L'Organisme de formation pourra refuser de délivrer la Formation concernée sans que le Client puisse prétendre à une quelconque indemnité, pour quelque raison que ce soit, ni bénéficier d'un quelconque avoir ou remboursement. Tout règlement ultérieur sera imputé par priorité à l'extinction de la dette la plus ancienne.

4.2.1. En cas de prise en charge du paiement par un organisme collecteur, il appartient au Client :

• De faire une demande de prise en charge avant le début de la Formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande ;

• De s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme qu'il aura désigné ;

• D'indiquer explicitement sur le bon de commande et/ou la convention de formation et/ou le contrat de formation quel sera l'organisme tiers à facturer, en indiquant précisément son nom et son adresse.

Si l'Organisme de formation n'a pas reçu la prise en charge de l'OPCO au 1er jour de la formation, le stagiaire n'est pas inscrit et ne peut suivre sa formation.

Si l'organisme collecteur ne prend en charge que partiellement le prix de la Formation, le reliquat sera facturé au Client. Le contrat ou la convention de formation peut préciser les modalités particulières de refacturation du reliquat à la personne physique ou la personne morale.

En cas de non-paiement par l'organisme collecteur des frais de Formation, le Client sera redevable de l'intégralité du prix de la Formation et sera facturé du montant correspondant éventuellement majoré de pénalités de retard.

5. Annulation, modification ou report des formations par l'Organisme de formation

Le report d'une Formation ou son annulation s'entend comme un report ou une annulation de la totalité des journées amenant ou non à un diplôme.

L'Organisme de Formation se réserve le droit d'annuler ou de reporter une Formation, notamment lorsque le nombre de participants à cette Formation est jugé pédagogiquement ou économiquement inapproprié, et d'en informer le Client au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la Formation. L'Organisme de formation n'est tenu à aucune indemnité d'aucune sorte.

L'Organisme de formation se réserve le droit de remplacer un formateur défaillant par une personne aux compétences équivalentes (ou d'autres modalités pédagogiques pouvant inclure des temps d'étude et de recherche ou auto-formation pour les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes) ou s'engage à reporter la Formation dans les meilleurs délais.

Lorsque le report de la Formation à une date ultérieure n'est pas possible et qu'aucune autre session n'est programmée et dans l'hypothèse où le prix aurait été payé en amont de la réalisation de l'action par le Client, l'Organisme de formation procède au remboursement de la totalité du prix (ou du prix de la séance pour l'activité d'analyse de la pratique professionnelle), éventuellement remisé, de la Formation à l'exclusion de tout autre coût. Si l'annulation intervient, sans report possible ni session ultérieure, à moins de 5 jours de la Formation, l'Organisme de formation s'engage à rembourser en sus, sur présentation des justificatifs, les frais de transport ou d'hébergement du Client qui n'aurait pu obtenir de remboursement direct de son transporteur ou hébergeur.

L'Organisme de formation peut être contraint d'annuler une Formation pour cas de Force Majeure, tels que définis par le Code civil, et s'engage à organiser une nouvelle session de Formation dans les meilleurs délais. Sont aussi considérées comme revêtant le caractère de la force majeure, les grèves des réseaux de transport (e.g. le réseau SNCF …) que le personnel de l'Organisme de Formation peut être amené à utiliser pour se rendre sur le lieu de la formation ou les grèves du personnel de l'Organisme de Formation.

6. Annulation, report de participation ou remplacement du participant par le Client

6.1. Formation inter

Le Client peut demander l'annulation ou le report de sa participation à une Formation inter, sans frais, si la demande formulée par écrit parvient à l'Organisme de formation au moins 15 jours ouvrés avant la date de la Formation (adresse postale : ARFRIPS, 10 impasse Pierre Baizet, 69009 Lyon ; email : forco@arfrips.fr). L'annulation ou le report est effectif après confirmation par l'Organisme de formation auprès du Client.

En cas d'annulation de sa participation par le Client entre les 15ème et 5ème jours ouvrés avant la date de début de la Formation, l'Organisme de formation lui facturera 50% du prix, non remisé, de la Formation.

Si l'annulation intervient dans les 4 jours ouvrés qui précèdent la date de la Formation, l'Organisme de formation lui facturera 100% du prix non remisé.

En cas d'absence à la Formation, de retard, de participation partielle, d'abandon ou de cessation anticipée pour tout autre motif que la force majeure dûment reconnue, le Client sera redevable de l'intégralité du montant de sa Formation.

En cas d'absence pour raisons de santé justifiée par un Certificat médical, le participant défaillant pourra reporter son inscription sur la prochaine session programmée. A défaut de reprogrammation, il sera redevable de l'intégralité du prix de la Formation.

Le Client personne morale peut demander le remplacement du participant, sans frais, jusqu'à la veille de la Formation. La demande de remplacement doit parvenir par écrit à l'Organisme de formation et comporter les noms et coordonnées du remplaçant. Il appartient au Client de vérifier l'adéquation du profil et des objectifs du participant avec ceux définis dans le programme de la formation.

Toute formation commencée est due en totalité.

6.2. Formations intra

Le Client peut demander l'annulation ou le report d'une formation intra.

Si cette demande parvient à l'Organisme de formation, par écrit, au moins 21 jours ouvrés avant la date de la Formation, seuls les frais engagés au titre de la préparation (location de salle, transport ou hébergement non remboursable) et les frais administratifs forfaitisés à 50 euros seront facturés au Client. Ce délai est réduit à 7 jours pour l'activité d'analyse de la pratique professionnelle en cas de report total des séances prévues à la convention.

Si cette demande parvient à l'Organisme de formation entre 20 et 10 jours ouvrés (7 et 4 jours ouvrés pour l'activité d'analyse de la pratique professionnelle) avant la date de la Formation, le Client sera facturé de 50% du prix de la Formation (ou de la séance), auxquels s'ajoutent les frais engagés au titre de la préparation (indiqués ci-dessus).

Si cette demande parvient à l'Organisme de formation moins de 10 jours ouvrés avant la Formation (3 jours ouvrés pour l'activité d'analyse de la pratique professionnelle), le Client sera facturé de 100% du prix de la Formation et des frais annexes éventuellement engagés (ou de la séance pour l'activité d'analyse de la pratique dans l'hypothèse où l'annulation ne porterait que sur une séance). Ces frais sont non imputables par l'entreprise à la contribution financière obligatoire de formation.

Pour les formations intra, hors analyse de la pratique professionnelle, en cas d'annulation avec frais (cf. ci-dessus), si le Client reprogramme la Formation dans les trois mois qui suivent la Formation annulée, une remise de 25% lui sera accordée sur le coût de la Formation reportée.

Toute formation commencée est due en totalité.

6.3 : formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes

Le remplacement d'un participant ne peut se faire que dans le respect du règlement d'admission et après accord express de l'ARFRIPS.

Toute annulation doit être expressément communiquée par écrit à l'ARFRIPS en recommandé avec accusé de réception.

6.3.1 Annulation dans le délai de 10 jours ouvrés à compter de la signature de la convention de formation:

L'ARFRIPS facture la somme forfaitaire de 50 euros eu titre de frais administratifs et de gestion.

6.3.2 Annulation dans le délai de 10 jours ouvrés à compter de la signature du contrat de formation :

Aucune somme n'est exigible par l'ARFRIPS.

6.3.2 Annulation par le Client postérieurement au délai de 10 jours ouvrés à compter de la signature de la convention ou du contrat de formation :

En dehors des cas de force majeure, l'ARFRIPS facture au Client la totalité des frais engagés, notamment frais de dossier, d'inscription et de formation.

En cas d'absences ou d'abandon du Stagiaire, le montant intégral des frais de formation demeure exigible. Dans les cas particuliers d'absences du Stagiaire entraînant la réduction du montant de la prise en charge prévue par l'Organisme financeur, l'ARFRIPS facturera directement au stagiaire les sommes restantes dues. Si l'abandon est le fait d'un cas de force majeure signalé par le Client par lettre recommandée avec accusé de réception, en joignant toutes les pièces justificatives utiles, le paiement n'est dû qu'au prorata temporis des heures de formation assurées jusqu'à la date de réception du courrier. Si le cas de force majeure n'entraine qu'une impossibilité temporaire de suivre la formation, la décision concernant la possibilité de reprendre valablement la formation est une décision pédagogique prise par la direction de l'ARFRIPS.

7. Propriété intellectuelle et droits d'auteur

Les supports papiers ou numériques remis lors de la Formation ou accessibles en ligne dans le cadre de la Formation sont la propriété de l'Organisme de formation. Ils ne peuvent être reproduits partiellement ou totalement sans l'accord exprès de l'Organisme de formation.

L'ensemble des textes, commentaires, ouvrages, illustrations et images reproduits sur ces supports sont protégés par le droit d'auteur. Toute autre utilisation que celle prévue aux fins de la Formation est soumise à autorisation préalable de l'Organisme de formation sous peine de poursuites judiciaires.

Le Client s'engage à ne pas communiquer ou céder ces documents ; il est de sa responsabilité de n'engager aucune action qui pourrait directement ou indirectement concurrencer l'action de formation effectuée par l'Organisme de formation (cession des documents à d'autres établissements ou organismes tiers, réutilisation des documents à des fins publicitaires…).

8. Renseignements et réclamations

Toute demande d'information ou réclamation du Client relative aux CGV devra être formulée par écrit à l'Organisme de formation (adresse postale : ARFRIPS, 10 impasse Pierre Baizet, 69009 Lyon ; email : forco@arfrips.fr), qui s'efforcera d'y répondre dans les meilleurs délais.

9. Responsabilité

La responsabilité de l'Organisme de formation ne peut être engagée qu'en cas de faute ou de négligence prouvée et sera limitée aux préjudices directs subis par le Client, à l'exclusion de tout préjudice indirect, de quelque nature que ce soit. En tout état de cause, au cas où la responsabilité de l'Organisme de formation serait retenue, le montant total de toute somme mise à la charge de l'Organisme de formation ne pourra excéder le montant total du prix payé par le Client au titre de la Formation concernée.

10. Données Personnelles

10.1 L'ARFRIPS prend en considération le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel de ses Clients et s'engage à mettre en œuvre les mesures adéquates pour assurer la protection des données à caractère personnel (ci-après les «Données»). L'ARFRIPS assure le traitement et l'utilisation de telles données dans le respect des dispositions applicables et notamment du Règlement Européen 2016/679 du 27 avril 2016 et de la loi n° 78-17 modifiée du 6 janvier 1978, dite « Loi Informatique et libertés » (ci-après les « Dispositions applicables »).

10.2 Les Données transmises à l'Organisme de formation par le Client font l'objet d'un traitement informatique par l'ARFRIPS agissant en qualité de responsable de traitement dont les finalités sont :

• l'inscription en formation

• l'envoi de documents complémentaires post-formation

• la transmission d'informations liées à l'actualité de l'ARFRIPS ou informations commerciales de l'ARFRIPS.

Elles ne sont en aucun cas cédées à des tiers à des fins commerciales. Elles sont conservées par nos soins pendant 5 ans puis détruites (hors dispositions législative contraire).

Le responsable de traitement est le Président de l'ARFRIPS, par délégation, le Directeur. Le Délégué à la protection des données personnelles peut être contacté au siège de l'ARFRIPS au 10, impasse Pierre Baizet.69009 LYON. Conformément au règlement général sur la protection des données personnelles (règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016), le Client dispose d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition pour motif légitime, de limitation et de portabilité aux données qui le concernent qu'il peut exercer en s'adressant à mes-donnees@arfrips.fr. Le Client peut également introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

11. Dispositions générales

11.1 Si l'une quelconque des clauses des CGV était déclarée nulle, elle serait réputée non écrite mais n'entraînerait ni la nullité des présentes CGV, ni l'annulation de la Formation concernée.

11.2 Le fait de ne pas revendiquer l'application de l'une des dispositions des CGV ou d'acquiescer à son inexécution, de manière permanente ou temporaire, ne peut être interprété comme valant renonciation à son application.

11.3 Le Client s'engage à considérer comme strictement confidentiels et s'interdit de divulguer, toute information, document, donnée ou concept, dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de la Formation (notamment remises accordées par l'Organisme de formation, modalités spécifiques de la Formation et échanges entre les clients).

11.4 L'Organisme de formation est autorisé à sous-traiter pour partie ou totalement l'exécution des prestations objets du présent contrat. Toutes les obligations du Client qui en découlent ne valent qu'à l'égard de l'Organisme de formation, lequel demeure responsable à l'égard du Client de toutes les obligations résultant du présent contrat.

11.5 L'Organisme de formation est autorisé à utiliser la dénomination sociale, le nom commercial et/ou les marques du Client, et le cas échéant du groupe / de l'association dont il fait partie, comme référence commerciale sur tout support ou à toute occasion dans un but marketing et/ou publicitaire.

11.6 Dans le cadre de l'exécution des présentes, les Parties exercent et exerceront leurs activités de manière indépendante sans que, notamment, cela puisse être interprété comme créant entre elles un lien de subordination ou une société de fait.

11.7 Le Client renonce au bénéfice des articles 1221, 1222 et 1223 du Code civil.

Art. 1221 du Code Civil : Le créancier d'une obligation peut, après mise en demeure, en poursuivre l'exécution en nature sauf si cette exécution est impossible ou s'il existe une disproportion manifeste entre son coût pour le débiteur de bonne foi et son intérêt pour le créancier.

Art 1222 du Code Civil : Après mise en demeure, le créancier peut aussi, dans un délai et à un coût raisonnable, faire exécuter lui-même l'obligation ou, sur autorisation préalable du juge, détruire ce qui a été fait en violation de celle-ci. Il peut demander au débiteur le remboursement des sommes engagées à cette fin. Il peut aussi demander en justice que le débiteur avance les sommes nécessaires à cette exécution ou à cette destruction.

Art. 1223 du Code Civil : En cas d'exécution imparfaite de la prestation, le créancier peut, après mise en demeure et s'il n'a pas encore payé tout ou partie de la prestation, notifier dans les meilleurs délais au débiteur sa décision d'en réduire de manière proportionnelle le prix. L'acceptation par le débiteur de la décision de réduction de prix du créancier doit être rédigée par écrit. Si le créancier a déjà payé, à défaut d'accord entre les parties, il peut demander au juge la réduction de prix.

11.8 Le Client ne pourra intenter aucune action, quels qu'en soient la nature ou le fondement, plus d'un an après la survenance de son fait générateur.

11.9 LES PRESENTES CGV SONT REGIES PAR LE DROIT FRANÇAIS. TOUT LITIGE SE RAPPORTANT A SON EXECUTION OU A SON INTERPRETATION SERA DE LA COMPETENCE EXCLUSIVE DU TRIBUNAL DE COMMERCE DE LYON, MEME EN CAS DE REFERE, D'APPEL EN GARANTIE OU DE PLURALITE DE DEFENDEURS.

QUI SONT LES FORMATEURS DE L'ARFRIPS ?

Tous nos formateurs sont des spécialistes qualifiés (psychologues - cadres de santé - directeurs d'établissement - consultants en communication et relations humaines - juristes - formateurs en travail social, en accompagnement et en insertion…) mais également des pédagogues et praticiens expérimentés adhérant à la Charte des Intervenants de l'ARFRIPS.

ACCESSIBILITÉ

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : pour une demande d'aménagement, nous contacter.

COMBIEN COÛTE UNE ACTION DE FORMATION ?

Chaque formation étant construite sur mesure, les tarifs vous seront communiqués sur demande.

CONTACT

forco@arfrips.fr

04 37 27 12 52 ou 04 78 69 90 90

ARFRIPS

N° de déclaration d'activité : 8269102166

N° SIRET : 48121631500046

NOS CAMPUS
EN RHÔNE-ALPES

LYON (siège)
10 impasse Pierre Baizet
CS 10422
69338 LYON cedex 09
04 78 69 90 90
info@arfrips.fr

VALENCE
Immeuble « Le Victorien »
19 avenue Victor Hugo
26000 VALENCE
04 78 69 90 90
infovalence@arfrips.fr

VILLEFRANCHE SUR SAÔNE
04 78 69 90 90

lozalide www.lozalide.com. Mai 2021 - Crédits photo : © Istock

Avec le soutien de :

MAIF assureur militant

arfrips

Se former autrement, une pédagogie au service de l'action

arfrips.fr

Qualiopi processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

afaq FORMATION PROFESSIONNELLE AFNOR CERTIFICATION · pôle emploi · Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier · le Crefpt · CREAI AUVERGNE RHÔNE-ALPES · URIOPSS Auvergne Rhône-Alpes · iFIR l'apprentissage autrement ET SON RÉSEAU PARTENAIRE · OPCO SANTÉ · La Région Auvergne-Rhône-Alpes