

Catalogue des programmes détaillés

I.F.O.O.

Institut de Formation et d'Organisation des ESSMS

1 route de PORT JOIE 37320 ESVRES

RENARD MARC

FORMATEUR - CONSULTANT - COACH INDEPENDANT



Renard Marc
Consultant
De l'idée à l'opérationnalité

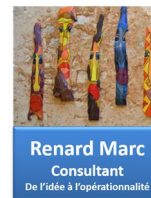
Numéro SIRET 528 350 572 00020

Habilitation à l'évaluation externe : H2011-03-682

Organisme de formation 24 37 03071 37

Certifié DATADOCK

Certification Qualiopi en cours par VERITAS



SOMMAIRE

Formation aux écrits professionnels	3
Formation à la démarche qualité.....	5
Formation Référent/Responsable qualité en ESSMS	7
Formation à la démarche d'évaluation et d'audit : devenir auditeur interne.....	12
Formation à l'évaluation interne	15
Formation Méthodologie du projet d'établissement – projet de service.....	17
Formation Méthodologie du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens).....	19
Formation à la démarche de Projet Personnalisé d'Accompagnement : conception, opérationnalité, Management	21
Formation au management ou à la coordination d'une équipe de proximité : animation et dynamique d'équipe....	24
Formation à la définition et à l'évaluation des risques psychosociaux et la relation avec le DUERP	26
Formation : Le Coaching et la pédagogie au service des personnes en situation de handicap vers l'autonomie et le pouvoir d'agir	30
Formation : Pédagogie des formateurs ou formation de formateur	33
Tarifs des formations et conditions générales de vente	35

Formation aux écrits professionnels

Finalités de la formation :

- ✓ Développer les compétences permettant d'adapter les écrits professionnels dans le travail éducatif et d'accompagnement comme un outil de soin et de communication
- ✓ Positionner les écrits professionnels et les remplir au regard du contexte réglementaire et des attentes des parties prenantes

Objectifs opérationnels :

- ✓ Acquérir une méthodologie pour la rédaction des écrits professionnels

Eléments de contenus

Contexte et enjeux

- ✓ Les enjeux de l'écrit professionnel en termes de traçabilité des actions, d'évaluation des situations des personnes accompagnées et d'outils d'aide à la décision
- ✓ Le positionnement des écrits professionnels dans la démarche qualité associative et des différents dispositifs (relation avec les procédures et le système documentaire)
- ✓ Les modalités d'accès et de diffusion des écrits professionnels en relation avec la gestion du dossier unique (diffusion interne et externe)

La structuration des écrits professionnels :

- ✓ Organiser ses idées et faire émerger les idées-force :
 - La prise de note
 - L'organisation du recueil des éléments auprès de l'équipe interdisciplinaire
- ✓ Elaborer un plan rédactionnel en incluant les éléments introductifs, de conclusion, de proposition de décision ou de décision
- ✓ Travailler la formulation en fonction du support et du destinataire (contenu, forme, vocabulaire)
- ✓ Elaborer des guides permettant de clarifier les attendus au regard de chaque élément constitutif d'un écrit professionnel
- ✓ Les différentes formules
- ✓ Respecter le circuit de validation et de communication des écrits

L'éthique et des aspects réglementaires des écrits professionnels

- ✓ Aspect juridique : secret et discrétion professionnelle, juste partage de l'information
- ✓ La rédaction factuelle, objective, subjective et la mise en évidence des jugements de valeur et des interprétations
- ✓ La place des émotions et des sentiments dans les écrits professionnels

Les écrits professionnels dans l'interdisciplinarité

- ✓ Traçabilité et continuité des accompagnements
- ✓ Mise en pertinence et en cohérence des actions d'accompagnements
- ✓ Oralité et traçabilité

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Apports théoriques et méthodologiques (en lien avec l'existant dans les établissements)

- ✓ Mises en situations (en lien avec l'existant dans les établissements), à partir des outils documentaires des établissements : travaux rédactionnels de mise en pratiques
- ✓ Echanges à partir des expériences des stagiaires et des outils proposés
- ✓ Construction de guide méthodologique en utilisant les supports d'écrits professionnels existants
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées** : Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels des ESSMS, dans la limite de 12 personnes maximum

Pré-requis : Sans

Durée :

2 jours soit 14 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation à la démarche qualité

Finalités de la formation :

Mettre en œuvre dans sa structure la démarche qualité, ses constantes et ses finalités au regard du concept de « la qualité vers la performance »

Comprendre et utiliser les éléments managériaux nécessaires au déploiement d'une démarche d'amélioration continue de la qualité

Analyser le rôle et les fonctions managériales, transversales et hiérarchiques au sein du pilotage de la qualité

Objectifs pédagogiques :

- ✓ Identifier, repérer les enjeux de la démarche qualité en établissements et/ou services sociaux et médico-sociaux au regard du contexte réglementaire, des recommandations de bonnes pratiques et du dialogue avec les instances de tarifications
- ✓ Définir la démarche qualité, ses constantes et ses finalités au regard du concept de la qualité vers la performance
- ✓ Définir l'approche processus et identifier les processus et leur mode de pilotage
- ✓ Définir les outils de la démarche qualité

Eléments de contenus

La relation entre la démarche qualité, le contexte juridique (loi 2002-2, lois de 2005...décrets et circulaires) et les démarches normatives

Le concept de la performance en établissements sociaux et médico-sociaux : éléments de suivi et de mesure, les limites et la relation avec la bienveillance

La notion d'amélioration continue de la qualité : le PDCA ou la roue de Deming, la relation entre la Démarche d'Amélioration Continue (DAQ), le projet d'établissement et le système évaluatif (évaluation interne et externe)

La formalisation d'objectifs : politique qualité, fiches action de projet d'établissement, fiches objectifs de Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

La notion de leadership pour le pilotage de la DAQ : le rôle du manager leader, les leviers de motivation, le management et les étapes du changement, les principes d'acculturation

La notion de cartographie des processus, leurs interactions

Les outils de la qualité :

- ✓ Procédures
- ✓ Protocoles
- ✓ Fiches d'instruction
- ✓ Traçabilité
- ✓ Notion d'indicateurs et le tableau de bord et relation avec les indicateurs de l'ANAP



- ✓ Enquête de satisfaction
- ✓ Gestion des événements indésirables incluant les EIG (Evénements Indésirables Graves)
- ✓ Le pilotage des plans d'action (planification, outil de suivi et introduction à la gestion de projet)

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Echanges à partir des expériences des stagiaires et des outils proposés
- Travaux en groupes sur des processus issus des établissements
- Travaux en intersession

Remise de documentation et de supports écrits :

La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Directeurs, chef de service, coordinateurs, professionnels des ESSMS

Pré-requis :

Sans

Durée :

2 à 6 jours en fonction de l'analyse de la demande soit 7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation Référent/Responsable qualité en ESSMS

Finalités de la formation :

- ✓ Repérer les enjeux de la démarche qualité dans une institution sociale ou médicosociale
- ✓ Identifier le moteur de la démarche qualité : l'amélioration continue
- ✓ Analyser le rôle, la fonction et les missions du référent qualité et articulation des dimensions
- ✓ Manager la qualité au quotidien : manager une équipe projet en transversal, accompagner le changement
- ✓ Mettre en place un système de propositions d'amélioration
- ✓ Mettre en lien avec l'évaluation externe : la définition des spécifications du projet évaluatif, le choix du prestataire, le suivi d'une évaluation externe
- ✓ Introduire les axes de performance en lien avec les demandes des ARS, de l'ANAP, de l'ANESM : les contrats performance, indicateurs cibles et tableau de bord
- ✓ Se positionner en tant qu'évaluateur /auditeur, conduire un audit interne notamment dans le cadre d'une évaluation interne

Objectifs opérationnels :

- ✓ Définir la démarche qualité et en introduire les constantes dans toutes les normes
- ✓ Définir les éléments nécessaires à la stratégie et à la politique qualité : le projet d'établissement par la qualité et la prise en compte des recommandations de bonnes pratiques
- ✓ Définir l'approche processus
- ✓ Identifier les processus et créer une procédure qualité
- ✓ S'initier à la gestion des risques
- ✓ Apprendre à évaluer la satisfaction de l'utilisateur : la mise en place d'une enquête de satisfaction

Eléments de contenus

Session 1 : Contextes et concepts

- ✓ La démarche qualité et l'environnement de fonctionnement de l'institution :
 - ✚ • Le cadre légal : évaluation interne, externe, démarche qualité et outils de la loi 2002-2
 - ✚ • Les enjeux et attentes des parties intéressées :
 - • Les usagers et leurs proches
 - • Les professionnels
 - • L'institution
 - • Les financeurs
 - • Les partenaires
- ✓ Les recommandations de l'ANESM / HAS / ANAP
- ✓ Les constantes de la qualité par rapport aux normes : Tour d'horizons des différentes normes qualité usuelles
 - ✚ • Définitions et vocabulaire de la démarche qualité
 - ✚ • Le Plan/Do/Check/Act

- ✚ • Les liens entre le PDCA, les évaluations et les plans d'action d'amélioration
- ✓ Les constantes de la qualité :
 - ✚ • Parties prenantes et parties intéressées
 - ✚ • Système de pilotage
 - ✚ Indicateurs
 - ✚ • Tableaux de bord
 - ✚ • Procédures
- ✓ Les obligations et le calendrier en matière d'évaluations (internes et externes)

Session 2 : audit interne : technicité et posture

- ✓ Définitions cadre de référence :
 - ✚ Les recommandations de l'ANESM sur l'évaluation interne
 - ✚ La notion de Référentiel et leur structuration (domaines, références, critères)
 - ✚ Indicateurs et éléments de preuves
- ✓ Les différents types de référentiels :
 - ✚ Les différentes structures possibles de référentiels
 - ✚ Les différentes grilles de cotation
 - ✚ Avantages / Inconvénient
 - ✚ Le choix d'un référentiel : qui, comment, pour quelles raisons
 - ✚ L'adaptation d'un référentiel à la structure
- ✓ La posture d'auditeur interne :
 - ✚ La définition et limites des missions de l'auditeur interne
 - ✚ Le savoir-faire et savoir être à mobiliser
- ✓ La réalisation et les étapes d'un audit interne :
 - ✚ La définition du périmètre
 - ✚ La planification
 - ✚ La réalisation
 - ✚ L'analyse et synthèse
 - ✚ La restitution
 - ✚ Le déroulement de l'audit : Les étapes clé
 - ✚ Les postures : auditeur / audité
 - ✚ La synthèse de l'audit : Analyse des données recueillis, rédaction de la synthèse, mise en perspective des points forts et des points à améliorer
 - ✚ La restitution de l'audit : modalités pratiques, conclusion et la formulation des plans d'action
 - ✚ Le rapport d'audit : structuration, rédaction et diffusion

Session 3 : Processus et procédures : définition et représentation par la cartographie et la notion de système qualité

- ✓ Le système qualité :
 - ✚ Le projet d'établissement par la qualité
 - ✚ Les processus généraux
 - ✚ Les procédures ou protocoles

- ✚ Les enregistrements
- ✓ Les processus :
 - ✚ La définition des processus et sous processus : la cartographie
 - ✚ La formalisation des processus
 - ✚ La construction d'un processus en établissement médico-social : codes de représentation, simulation
- ✓ Les procédures :
 - ✚ La définition d'une procédure :
 - ✚ Les éléments incontournables d'une procédure
 - ✚ La validation et la diffusion d'une procédure
 - ✚ La représentation : un exemple de représentation simple, la représentation graphique
 - ✚ Les facteurs-clé de succès de la mise en place d'une procédure : communication, pédagogie et formation interne
- ✓ Les enregistrements :
 - ✚ La définition d'un enregistrement : la preuve de l'existence
 - ✚ Les différents modes d'enregistrement : écrits professionnels, check-list
- ✓ La gestion documentaire :
 - ✚ La procédure de gestion documentaire
 - ✚ La numérotation des documents
 - ✚ La validation des documents
 - ✚ L'archivage des documents
 - ✚ La diffusion des documents
 - ✚ La mise à jour des documents
 - ✚ Les points critiques et points de vigilance

Session 4 : Animer et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité

- ✓ Le pilotage des plans d'amélioration continue de la qualité :
 - ✚ Les outils et principes méthodologiques appliqués aux plans d'action d'amélioration
 - ✚ Les grands principes de la gestion de projet
 - ✚ L'organisation à mettre en œuvre : outils et écueils
 - ✚ Les outils de la résolution de problèmes
 - ✚ La fonction de pilotage
 - ✚ Manager en transversal
 - ✚ L'animation de groupes de travail transverses
 - ✚ La mise en mouvement des contributeurs
 - ✚ Le management du changement
- ✓ Le recueil des suggestions des parties intéressées et la gestion des événements indésirables :
 - ✚ Les systèmes de suggestions : présentation
 - ✚ Avantages et inconvénients de chaque système
 - ✚ Système de gestion et dynamique de conduite
 - ✚ Les événements indésirables : définition réglementaires
 - ✚ Le système de gestion des événements indésirables intégrant les Evènements Indésirables Graves (EIG)

Session 5 : Indicateurs, tableaux de bord et mesure de la satisfaction :

- ✓ L'indicateur, un outil de mesure :
 - ✚ La définition des différents indicateurs
 - ✚ Les indicateurs de performance
 - ✚ Les indicateurs de processus
 - ✚ Les indicateurs de l'ANAP
 - ✚ Le concept S.M.A.R.T.
 - ✚ La construction d'un indicateur
 - ✚ La mise en place d'un objectif et d'une cible associée
 - ✚ La détermination d'un seuil critique
- ✓ Le tableau de bord, un outil de synthèse et de communication :
 - ✚ La définition et l'utilité d'un tableau de bord
 - ✚ Les acteurs impliqués
 - ✚ La méthode de mise en place d'un tableau de bord
 - ✚ La fréquence de mise à jour
 - ✚ Le tableau de bord, vecteur de communication et de dynamique d'équipe en relation avec le Lean Management
- ✓ La satisfaction : un concept mesurable :
 - ✚ Les différents courants de pensée
 - ✚ La définition à retenir
 - ✚ L'application au secteur social et médico-social
 - ✚ La mesure de la satisfaction : est-ce possible ? En quoi est-ce utile ?
 - ✚ Les différents types d'enquête de satisfaction :
 - ✚ Présentation des questionnaires pouvant être utilisés
 - ✚ L'application à la mesure de la satisfaction dans le secteur médico-social : quel questionnaire ? Pour quelle mesure ?
- ✓ Les étapes de la conduite d'une enquête de satisfaction :
 - ✚ La définition de la nature du résultat attendu
 - ✚ La mise en place d'une équipe projet d'enquête de satisfaction
 - ✚ Le choix du processus méthodologique en fonction de l'objectif recherché
 - ✚ L'élaboration du questionnaire et la place des parties intéressées (usagers, Instance représentatives,)
 - ✚ L'administration du questionnaire
 - ✚ L'analyse des données recueillies
 - ✚ La communication des résultats

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Travaux en sous-groupes



- ✓ Travaux intersession
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels en charge du développement, de l'animation de la démarche qualité au sein d'une association, d'un établissement ou d'un service social ou médico-social, avec un maximum de 12 personnes

Prérequis : Sans

Durée :

- ✓ Session 1 : Contextes et concepts : 2 jours
- ✓ Session 2 : audit interne : technicité et posture : 2 jours
- ✓ Session 3 : Processus et procédures : définition et représentation par la cartographie et la notion de système qualité : 3 jours
- ✓ Session 4 : Animer et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité : 2 jours
- ✓ Session 5 : Indicateurs, tableaux de bord et mesure de la satisfaction : 3 jours

En fonction de l'analyse de la demande, les sessions peuvent être animées séparément dans le cadre de compléments de formation.

7 heures de formation / jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation à la démarche d'évaluation et d'audit : devenir auditeur interne

Finalités de la formation :

- ✓ Etre capable de conduire un audit interne ou une Evaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) : de la préparation à la rédaction du rapport

Objectifs opérationnels :

- ✓ Connaître le rôle, la fonction et les missions de l'auditeur interne
- ✓ Recevoir des apports méthodologiques permettant d'auditer efficacement les écrits, fonctionnements et organisations des activités de la structure

Eléments de contenus :

Jour 1 : Apports théoriques et méthodologiques

- ✓ La place de l'audit interne ou de l'EPP dans la démarche qualité globale d'une structure :
 - ✚ L'audit et ses étapes, ses modalités et outils
 - ✚ Les objectifs et champs d'application
 - ✚ Le rapport d'audit
 - ✚ L'utilisation des conclusions de l'audit
- ✓ La fonction d'auditeur interne :
 - ✚ Les principes déontologiques.
 - ✚ Les qualités à développer : posture et savoir être.
- ✓ Les phases de l'audit :
 - ✚ La structure de l'audit : avant, pendant, après d'audit.
 - ✚ La préparation de l'audit.
 - ✚ La préparation des audits en réel par l'analyse d'une cartographie de processus.
- ✓ La pratique :
 - ✚ Les exercices d'audits pratiques entre stagiaires et Séquence de mise en situation.

Jour 2 et 3 : mises en situation en réel, analyse de la pratique et retour d'expérience

- ✓ De la conduite jusqu'à la formalisation du rapport d'audit

- ✚ Le positionnement de l'auditeur : savoir conjuguer sa fonction dans l'établissement et sa mission d'auditeur, garantir sa neutralité, réfléchir sur la notion d'éthique de l'auditeur
- ✓ La pratique :
 - ✚ Exercices d'audits en réel par équipe d'auditeurs
 - ✚ Restitution des constats d'audits aux audités
 - ✚ Synthèse avec le formateur
 - ✚ Rédaction des rapports d'audit et émergence des actions d'amélioration PAQ
 - ✚ Évaluation / bilan de la formation

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Remise de documentation et de supports écrits :

La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels, futur auditeur interne intra établissement ou inter établissements d'une association ou d'un opérateur médico-social, avec un groupe de 12 personnes maximum



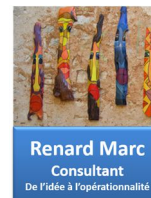
Pré-requis : Sans

Durée :

3 jours soit 21 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>



Formation à l'évaluation interne

Finalités de la formation :

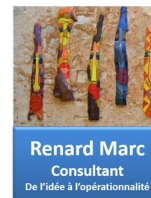
- ✓ Animer la mise en œuvre de l'évaluation interne en conformité avec les recommandations des bonnes pratiques de la HAS ;
- ✓ Mettre en œuvre la méthodologie de travail et d'organisation pour gérer les plans d'action

Objectifs opérationnels :

- ✓ Permettre aux participants d'acquérir des outils méthodologiques permettant l'adaptation du référentiel évaluatif, le recueil des éléments de constat avec les parties intéressées
- ✓ Apprendre à élaborer les propositions qui constitueront les « plans d'action » pour les années à venir, et enrichiront les pratiques professionnelles

Eléments de contenus :

- ✓ L'évaluation interne dans le contexte de la loi 2002-2 et des recommandations
- ✓ Le système évaluatif (évaluation interne – évaluation externe) dans la démarche qualité et le PDCA, moteur de l'amélioration continue
- ✓ L'éthique de l'évaluation : vers la notion responsabilité
- ✓ La notion de référentiel : dimension, références, critères
- ✓ Les échelles d'évaluation et la cotation critère par critère
- ✓ La notion de parties intéressées : les acteurs de l'évaluation, personnes accompagnées et leur entourage, professionnels, direction, représentants légaux, partenaires, professionnels de réseaux
- ✓ La pratique de l'audit :
 - audit individuel
 - audit de groupe
 - la technicité relationnelle
 - les prises de note
 - les synthèses d'audit (points forts, écarts ou manque, formalisation d'une action d'amélioration)
- ✓ L'émergence du plan d'action :
 - Le classement des actions d'amélioration par processus
 - La formalisation de plans d'action homogène
 - Le choix du pilote
 - Le choix du groupe de travail
 - La planification des échéances
- ✓ Le rapport d'évaluation
 - Structure documentaire



- Circuit de validation

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels, membres du comité de pilotage de la qualité en charge de l'évaluation interne, référent qualité, dans la limite de 12 professionnels

Pré-requis : Sans

Durée :

3 à 8 jours en fonction de la complexité organisationnelle de la structure

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation Méthodologie du projet d'établissement – projet de service

Finalités de la formation :

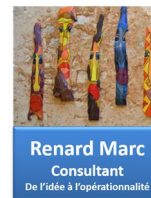
- ✓ Animer l'élaboration du projet d'établissement en conformité avec les recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM ;
- ✓ Mettre en œuvre ces outils et compétences pour élaborer les propositions qui constitueront les « plans d'action » pour les années à venir, et enrichiront les pratiques professionnelles ;

Objectifs opérationnels :

- ✓ Acquérir des outils méthodologiques mis au service du projet d'établissement ;

Eléments de contenus :

- ✓ Le concept de Projet
 - ✚ L'intérêt du Projet pour les usagers, leur famille, les professionnels
 - ✚ Les interactions entre les différents niveaux de projets : le projet d'établissement, le projet de soin et le projet de vie sociale et culturelle inclus dans le projet d'établissement, les projets d'unité, les projets d'activité, les projets personnalisés
 - ✚ Les déterminants de l'approche projective : contexte réglementaire, contexte technique, contexte culturel et social, contexte financier, contexte éthique et déontologique
 - ✚ Le positionnement des schémas et des plans : la prise en compte des politiques publiques
 - ✚ Le concept de performance : le triangle de la performance
 - ✚ L'analyse stratégique et opérationnelle : la méthode SWOT et le Balanced Scorecard en relation avec l'approche processus pour la définition des objectifs
 - ✚ La relation entre projet et CPOM
- ✓ Les différentes phases d'une démarche de projet de structure utilisant une "approche" qualité :
 - ✚ La définition du service rendu et du sens de ce service
 - ✚ L'analyse du contexte et de l'environnement
 - ✚ L'auto évaluation de l'organisation et des pratiques (approche de l'accompagnement et dispositifs institutionnels, adéquation pratiques/résultats attendus)
 - ✚ La maîtrise de la qualité et amélioration continue de la qualité
- ✓ Les résultats attendus :
 - ✚ Du point de vue de l'institution
 - ✚ Du point de vue de l'utilisateur
 - ✚ Du point de vue des professionnels
 - ✚ La réponse aux attentes externes de l'établissement (financeurs et partenaires)
- ✓ Réflexion et mise en forme des propositions :
 - ✚ Les valeurs sur lesquelles s'appuie la pratique professionnelle (lien entre valeurs, éthique et sens de l'action)
 - ✚ L'évaluation des besoins, des attentes des personnes accueillies et les évolutions s'y rapportant
 - ✚ L'analyse de la pratique au regard de ces besoins (du point de vue de l'accompagnement de l'utilisateur, de la spécificité de l'accompagnement, des suivis, du point de vue de la pratique professionnelle ...)



- ✚ Les différents partenaires autour du projet
- ✚ La définition et la formalisation des orientations
- ✓ Déclinaison des axes retenus sous formes de fiche action ; cette phase importante se décline en divers points :
 - ✚ La priorisation et organisation des axes retenus
 - ✚ La déclinaison en plans d'action avec objectifs, critères, indicateurs et chronologie

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquence de créativité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Direction et membres des équipes interdisciplinaires sous forme de comité de pilotage ou d'équipe projet, dans la limite de 12 personnes

Pré-requis : Sans

Durée :

De 7 à 14 jours en fonction de la complexité organisationnelle de la structure

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation Méthodologie du CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)

Finalités de la formation :

- ✓ Remplir les conditions pour réaliser un CPOM pertinent, en lien avec les demandes et obligations des instances réglementaires
- ✓ Savoir constituer un dossier le plus adéquat possible à fournir à l'ARS, en amont de la visite

Objectifs opérationnels :

- Reprendre les éléments constitutifs du CPOM et se les approprier
- Prendre connaissance des documents liés au CPOM de la région et se former aux éléments théoriques
- Etablir les orientations stratégiques après avoir croisé les documents afférents
- Connaître les éléments constitutifs de la visite et se former à argumenter

Eléments de contenus :

Jour 1 de formation :

- ✓ Reprise des éléments de théoriques du CPOM listés en préambule et se les approprier dans son contexte professionnel

Jour 2 de formation :

- ✓ Analyser et cerner les documents de CPOM
- ✓ Analyser les documents concourant à la construction d'un CPOM

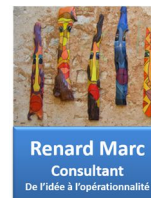
Jour 3 - 4 - 5 de formation :

- ✓ Apprendre à définir des axes d'amélioration,
- ✓ Apprendre à les corréler aux moyens nécessaires à leur réalisation,
- ✓ Cadrer et adapter les indicateurs d'évaluation
- ✓ Acquérir des notions sur les supports adaptés

Jour 6 de formation :

- ✓ Savoir valoriser les actions et les mettre en exergue
- ✓ Savoir les argumenter et les présenter

Jour 7 de formation :



- ✓ Connaître les éléments nécessaires à la rédaction et savoir les répertorier efficacement
- ✓ Avoir une réflexion argumentée de la présentation aux instances
- ✓ Préparer la visite

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquence de créativité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Direction et membres des équipes interdisciplinaires sous forme de comité de pilotage ou d'équipe proje, dans la limite de 12 personnes maximum

Prérequis : Sans

Durée :

De 7 à 14 jours en fonction de la complexité organisationnelle de la structure

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation à la démarche de Projet Personnalisé d'Accompagnement : conception, opérationnalité, Management

Finalités de la formation :

- ✓ Comprendre l'intérêt et l'importance des projets personnalisés dans l'accompagnement éducatif, social, d'insertion, d'insertion par le travail, thérapeutique et pédagogique, dans la prise en soins des personnes accompagnées et dans l'organisation globale
- ✓ Savoir les utiliser
- ✓ Projeter concrètement la mise en œuvre des projets personnalisés dans une démarche pérenne

Objectifs opérationnels :

- ✓ Connaître le cadre éthique, législatif, et pédagogique dans lequel se mettent en place les Projets Personnalisés d'Accompagnement
- ✓ Identifier les outils, de leur mise en œuvre au suivi, à leur actualisation

Eléments de contenus :

- ✓ Le contexte juridique et éthique
 - ✚ La loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale (pour rappel contextuel) : la relation d'avenant entre le contrat de séjour ou DIPIC et, le projet personnalisé
 - ✚ Les recommandations de bonnes pratiques et notamment celle sur le projet personnalisé
- ✓ Vie institutionnelle et Projet Personnalisé d'Accompagnement :
 - ✚ La définition de la notion de "Projet Personnalisé d'Accompagnement"
 - ✚ Le repérage des autres niveaux de projets au sein de l'établissement (projet d'établissement, projet de service, projet d'animation, projet d'atelier, projet d'activité ...)
 - ✚ L'articulation de ces projets : du collectif à l'individuel puis au personnel
 - ✚ Les spécificités selon le type de structures
- ✓ Les enjeux de la personnalisation du projet :
 - ✚ Du projet implicite à sa formalisation
 - ✚ Le projet personnalisé dans le continuum de la vie de la personne
 - ✚ Les acteurs du Projet Personnalisé d'Accompagnement
 - ✚ L'implication de la personne accompagnée et/ou de son représentant légal dans la co-élaboration de son projet
 - ✚ La participation de la personne, de sa famille, au suivi et à l'évaluation de son projet.
- ✓ La Méthodologie de projet :
 - ✚ L'élaboration

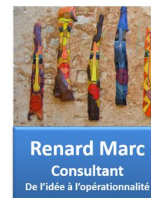
- ✚ Les acteurs concernés
 - ✚ L'organisation de l'interdisciplinarité selon le périmètre des projets et les choix faits
 - ✚ L'écriture, la traçabilité (conditions, organisation, réalisation ...)
 - ✚ La mise en œuvre : comment traduire des objectifs généraux en objectifs opérationnels pour l'intervention des professionnels ? (Exemples : dans les actes du quotidien ; dans le cadre des ateliers d'animation ...).
 - ✚ La mise en relation avec SERAFIN PH
- ✓ Les outils au service du projet personnalisé :
- ✚ Les outils d'évaluation individuels
 - ✚ Les systèmes d'évaluation fonctionnel existants (AGGIR, GEVA, CARS, VINELAND 2 etc...).
 - ✚ Les écrits professionnels
 - ✚ Les observations en relation avec les dimensions d'accompagnement de la personne (soins, cognitif, social...)
 - ✚ Les réunions centrées sur le projet
- ✓ Place et rôle de chacun dans la démarche et la méthodologie de projet :
- ✚ La coordination de projet : pilotage de la démarche
 - ✚ La fonction du référent dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé
 - ✚ La coordination entre les différents acteurs, internes et externes
 - ✚ La place de la personne accompagnée, de la famille, de l'entourage, des représentants légaux
- ✓ Evaluation du projet :
- ✚ Les définitions des termes : évaluation, critère, indicateur...
 - ✚ Les buts et l'intérêt de l'évaluation
 - ✚ Les moments pertinents pour évaluer
 - ✚ Les acteurs de l'évaluation
 - ✚ L'implication du référent et de l'équipe pluridisciplinaire dans le dispositif d'évaluation


L'actualisation du projet :

- ✚ La notion d'événement intercurrent
- ✚ La redéfinition des objectifs et des moyens
- ✚ L'information de l'ensemble des partenaires du projet

Eléments de contenu spécifique à la formation des cadres ou des coordinateurs d'équipe : Point abordé selon le public concerné par la formation :

- ✓ La place spécifique du manager / cadre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des projets personnalisés :
- ✚ Etre garant institutionnel.
 - ✚ La juste place du manager.
 - ✚ Le pilotage de la mise en œuvre des projets personnalisés : informer et accompagner les équipes
 - ✚ La communication interne autour du projet personnalisé : qui, quand, quoi, comment, pourquoi ?



 Fédérer les partenaires

- ✓ L'animation des réunions de projet (fréquence, organisation, déroulement, principe de communication).

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels des établissements sociaux et médico-sociaux assurant la mission de référent ou coordinateur de projet, ou professionnels coordinateurs d'équipe, ou, cadres de proximité, avec un groupe de 12 personnes maximum

Pré-requis : Sans

Durée :

2 jours pour les référents ou coordinateurs de projet.

ou

3 jours pour les professionnels coordinateurs d'équipe ou cadres de proximité

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation au management ou à la coordination d'une équipe de proximité : animation et dynamique d'équipe

Finalités de la formation :

- ✓ Utiliser sa boîte à outils méthodologiques (Elaboration, pilotage de projet, résolution de problème) et repérer les sources potentielles de dysfonctionnement et les manières de les prévenir et/ou de les gérer
- ✓ Améliorer la qualité de sa communication dans les situations de management.
- ✓ Actionner les leviers de la motivation individuelle et collective
- ✓ Développer des valeurs et une vision communes motivantes

Objectifs opérationnels :

- ✓ Apprendre les composantes relationnelles et organisationnelles de toute pratique professionnelle d'équipe
- ✓ Améliorer sa boîte à outils méthodologiques (Elaboration, pilotage de projet, résolution de problème)
- ✓ Repérer les sources potentielles de dysfonctionnement et les manières de les prévenir et/ou de les gérer

Eléments de contenus :

- ✓ La motivation et la mobilisation de l'équipe
 - ✚ L'implication individuelle et collective
 - ✚ La mise en sens : harmoniser les valeurs individuelles et collectives :
 - ✚ Les mécanismes et les influences
 - ✚ Valeurs individuelles et collectives
 - ✚ La motivation : une donnée complexe à maîtriser :
 - Les différentes formes de motivation
 - Des facteurs multiples
 - Des aspirations variées

- ✓ Le pilotage de l'activité de son équipe
 - ✚ Les différents modes de management situationnel
 - ✚ La dynamique d'équipe
 - ✚ La priorisation et la répartition des tâches et des activités
 - ✚ La communication au quotidien
 - ✚ Les réunions : objectifs, modalités, limites
 - ✚ La délégation : outil de motivation et d'amplification du travail

- ✓ La gestion des situations de management délicates
 - ✚ La gestion des situations problèmes et/ou conflictuelles :
 - ✚ Les typologies des comportements et des situations conflictuelles

- ✚ Du ressenti à l'objectivation :
 - les représentations subjectives
 - les faits : constats
 - les causes : recherche et analyse
 - les facteurs personnels et institutionnels
- ✓ Le rôle du manager / coordinateur dans la résolution des situations problèmes ou conflictuelles :
 - ✚ La reconnaissance et l'analyse de la situation de conflit
 - ✚ La formulation de critiques constructives
 - ✚ La recherche de solutions et la prévention des situations conflictuelles par la négociation
 - ✚ Les entretiens de management

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Coordinateurs d'équipe, professionnels en situation de management de proximité, avec un groupe de 12 personnes maximum

Prérequis : Sans

Durée :

3 jours soit 21 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation à la définition et à l'évaluation des risques psychosociaux et la relation avec le DUERP

Finalités de la formation :

- ✓ Mettre en œuvre la démarche de détection, analyse, gestion et prévention avec l'implication des acteurs internes et externes de l'établissement, notamment du CSE ou CTE.

Objectifs opérationnels

- ✓ Définir les risques psychosociaux
- ✓ Définir les sources des risques psychosociaux, relier ces notions avec la démarche de QVT (Qualité de Vie au travail) de bien-être au travail
- ✓ Acquérir les connaissances concernant le cadre légal et réglementaire, et, les obligations de l'employeur
- ✓ Définir la démarche de détection, analyse, gestion et prévention avec l'implication des acteurs internes et externes de l'établissement, notamment du CSE ou CTE

Eléments de contenus :

- ✓ La définition de la notion de « risque psychosocial », la démarche comme corolaire de la qualité de vie au travail (QVT) et de la bien-être
- ✓ Les notions connexes (burnout, souffrance, épuisement professionnel, mal-être...)
- ✓ Les symptômes (physiques, émotionnels, intellectuels, comportementaux) liés aux mécanismes du stress et les pathologies qui y sont associées
- ✓ Les relations entre les Troubles Musculo-Squelettiques et la prévention physique et psychologique
- ✓ Les principes de la démarche : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, supprimer ou remplacer les éléments dangereux en prenant en compte des évolutions technologiques
- ✓ La planification de la prévention
- ✓ Les mesures de protection adaptées et les instructions appropriées

- ✓ Les sources des RPS et les quatre familles de tensions liées à ces derniers :
 - ✚ Les tensions liées au changement du travail
 - ✚ Les tensions liées aux contraintes du travail
 - ✚ Les tensions liées aux valeurs et aux exigences des professionnels
 - ✚ Les tensions liées aux relations et aux comportements

- ✓ Le cadre réglementaire
 - ✚ L'article L4121-2 du code du travail en application de la directive cadre de 1989 (89/391/CEE)
 - ✚ Le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique
 - ✚ Les acteurs et partenaires dans le cadre de la prévention et gestion des RPS

- ✓ La démarche concertée de prévention des risques psycho-sociaux et la relation avec la fonction managériale
 - ✚ Les leviers sur l'organisation du travail
 - ✚ Les leviers sur les relations et interactions (relation avec les principes de communication et de prévention des conflits)
 - ✚ La dynamique du dialogue social
 - ✚ Les leviers de motivation (gestion des contraintes, de l'autonomie des professionnels)
 - ✚ La prévention des RPS et le management du changement

- ✓ Le diagnostic, la démarche d'évaluation et le rôle et missions du CSE / CTE dans le cadre des risques psycho-sociaux
 - ✚ La présentation du diagnostic et de la démarche : les outils disponibles (Karasek, Questionnaire INRS...)
 - ✚ Le pilotage de l'évaluation des risques et du suivi des actions d'améliorations
 - ✚ Sensibilisation et implication du personnel dans la démarche grâce à une communication appropriée
 - ✚ Rôle et mission du CSE / CTE en termes de pilotage et d'alerte
 - ✚ Le positionnement du CSE / CTE et le travail en collaboration avec le management

- ✓ Les RPS dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
 - ✚ Les indicateurs Ressources Humaines
 - ✚ Absentéisme - Etude de la pyramide des âges - Turn-over
 - ✚ Indicateurs sur la santé et la sécurité des salariés : nombres d'accidents (taux de gravité et taux de fréquence) et de maladies professionnelles - Restrictions d'aptitude - Troubles de tous genres touchant les salariés (perte de sommeil, agressivité, épuisement...)
 - ✚ La gestion des risques appliquée au DUERP

- ✓ la démarche concertée de prévention des risques psycho-sociaux :
 - ✚ La gestion de projet
 - ✚ La méthodologie d'identification des risques
 - ✚ L'analyse des contraintes en poste ou en situation de travail
 - ✚ Les gestions de projet mis en œuvre (questionnaire, enquête, travaux de groupes métiers)
 - ✚ L'évaluation du risque :
 - Les modalités d'exposition

- Le degré de difficultés éprouvées
 - Identifier les mesures déjà prises et le cas échéant déterminer quelles seraient les mesures complémentaires à proposer
 - Evaluer l'impact des mesures prises
- ✓ Les dimensions personnelles des professionnels :
- ✚ La gestion du temps
 - ✚ Concilier les contraintes et sa perception du travail
 - ✚ La dimension affective
 - ✚ Les relations d'équipe
 - ✚ Sphère professionnelle et sphère personnelle
- ✓ Les relations entre risques psycho-sociaux et bienveillance des personnes accueillies : Les éléments qui permettent au soignant d'être disponible pour le patient ou pour la personne accompagnée (sentiment de sécurité, stratégie d'accompagnement liés à la violence et agressivité par exemple, fonction relais dans l'équipe ...)

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés participatifs du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ Fourniture d'outils d'analyse et d'évaluation
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.



Public :

Professionnels, cadres, directeur, membres du CSE / CTE, représentants du personnel, avec un groupe de 12 personnes maximum

Pré-requis : Sans

Durée :

2 jours soit 14 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

Formation : Le Coaching et la pédagogie au service des personnes en situation de handicap vers l'autonomie et le pouvoir d'agir

Finalités de la formation :

Utiliser la posture et les outils de coach et de pédagogue pour permettre aux personnes en situation de handicap d'acquérir des compétences vers l'autonomie et le pouvoir d'agir

Objectifs opérationnels

- ✓ Comprendre les enjeux et le déterminisme de l'autonomie, du pouvoir d'agir et de l'empowerment
- ✓ Comprendre la démarche du coaching et sa méthodologie
- ✓ Comprendre la démarche pédagogique pour la transmission de compétences
- ✓ Elaborer et projeter son utilisation concrète vers les personnes en situation de handicap de la structure
- ✓ Outiller la démarche avec des objectifs, des contenus, un cursus, des évaluations des acquis

Éléments de contenus :

Les notions d'autonomie et d'indépendance, de pouvoir d'agir et d'empowerment

La notion de compétence : du savoir-faire, du savoir décider pour soi, savoir gérer les risques, savoir piloter un aidant comme moyen de compensation

Le contexte des évolutions des ESMS dans le cadre du virage inclusif, de la détotalisation des accompagnements

L'autonomie et sa déclinaison en termes :

- ✓ De besoins fondamentaux et du parcours de santé ;
- ✓ De besoins de mobilité et de repères dans l'espace et dans le temps ;
- ✓ De besoins de gérer ses propres ressources en termes de citoyennetés
- ✓ De besoins de déplacements en utilisant les moyens mis à disposition par la société ;
- ✓ De besoins de gestion de son environnement de vie, de ses moyens de compensation ;
- ✓ De besoins de développer et de pérenniser une vie relationnelle, sociale et culturelle et de loisirs.

Comprendre le coaching :

- ✓ Définition, philosophie, objectifs, modes d'intervention et de travail
- ✓ Les différents modes de coaching (collaboratif, mixte ...)
- ✓ Le coaching de la personne handicapée : une adaptation ou une évidence
- ✓ La formation continue tout au long de la vie

Comprendre la pédagogie :

- ✓ Les déterminants de la pédagogie
 - Définition de l'interaction pédagogique
 - La dynamique d'apprentissage en individuel, en groupe et en fonction de la taille du groupe

- ✓ Pédagogie et psychologie cognitive
 - La gestion de l'attention
 - La curiosité
 - La relation entre plaisir et apprentissage
 - La gestion de l'effort
 - La gestion des erreurs
 - L'encouragement à la liberté de pensée
- ✓ Les facteurs catalyseurs du processus pédagogie
 - La confiance et l'alliance entre le formateur et la personne en situation de handicap apprenante
 - La mise en perspective de la finalité de l'apprentissage
 - La définition d'objectifs communs et partagés

Etablir des objectifs de travail pertinents par une démarche adaptée :

- ✓ Le recueil de l'avis de la personne
- ✓ L'évaluation des acquis et des émergences et la gestion des risques
- ✓ Les points à développer pour valoriser et développer certaines compétences
- ✓ Le choix des objectifs ou de l'objectif de travail, la centration sur l'essentiel

Elaborer un programme de formation ou de coaching en termes de méthodologie :

- ✓ La construction des outils en relation avec les compétences identifiées
- ✓ Le continuum d'apprentissage par l'outil synopsis et les outils pédagogiques associés en prenant l'évaluation de la communication
- ✓ La construction des outils d'évaluation la procédure de gestion des acquis de compétences et du cursus d'apprentissage

La conscientisation des objectifs à atteindre pour la personne accompagnée : expliquer les enjeux, la répétition, rechercher l'adhésion, savoir renoncer s'il y a un refus définitif, le changement d'objectifs ou son adaptation

- ✓ Considérer les autres professionnels et les autres personnes handicapées comme des partenaires et des pairs aidants
- ✓ Repérer les processus relationnels des personnes coachées et les noter

Utiliser des techniques d'intervention adaptées

- ✓ Sensibilisation à l'analyse transactionnelle et à la PNL
- ✓ L'écoute active

Développer ses compétences professionnelles :

- ✓ Une rigueur dans les évolutions et les changements constatés
- ✓ La métacommunication
- ✓ Le positionnement éthique



- ✓ La réflexion sur soi-même et sa pratique, l'analyse de la pratique professionnelle, accepter le questionnement
- ✓ Gérer les réussites, les écueils et les échecs des personnes accompagnées
- ✓ Travailler l'estime de soi et la valorisation
- ✓ Transformer en atout des compétences
- ✓ Réfléchir à l'intégration de de la différence générée par un handicap pour générer une réussite collective et signer une cohésion d'équipe renforcée

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Une méthodologie de formation concrète et pragmatique à l'image de la démarche de coaching.
- ✓ Un premier temps est l'apprentissage d'un premier niveau de coaching et de posture de pédagogue qui est une méthodologie à part entière.
- ✓ Un second temps de la formation travaillera à partir du contexte et des projets de la structure et des personnes handicapées. Le groupe travaillera sur des cas concrets en intersession.
- ✓ Le groupe initiera la construction d'outils permettant de formaliser le cursus de formation en termes de contenus et d'évaluation des acquis
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels, cadres, directeur, dans la limite de 12 personnes maximum

Prérequis : Sans

Durée :

8 jours minimum, à déterminer en fonction de l'analyse de la demande

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>

IFOO RENARD MARC 1 route de PORT JOIE 37320 ESVRES –
renard.marc.ifoo@gmail.com - www.marc-renard.fr – tel 06.79.31.46.16

Formation : Pédagogie des formateurs ou formation de formateur

Finalités de la formation :

Développer et enrichir les principes et postures de pédagogues pour des professionnels de l'éducation spécialisé et de la santé

Objectifs opérationnels

- ✓ Identifier les facteurs du processus d'apprentissage (interactions pédagogiques) dans le cadre de transmission de connaissances et dans le cadre de transmission de compétence
- ✓ Connaître et adapter les différents outils du formateur pour élaborer, personnaliser et animer une formation
- ✓ Améliorer la capacité des professionnels des institutions médico-sociales à adapter les méthodes pédagogiques à différentes situations d'apprentissage en fonction de différents publics

Eléments de contenus :

- ✓ Les déterminants de la pédagogie
 - Définition de l'interaction pédagogique
 - La dynamique d'apprentissage en individuel, en groupe et en fonction de la taille du groupe
- ✓ Pédagogie et psychologie cognitive
 - La gestion de l'attention
 - La curiosité
 - La relation entre plaisir et apprentissage
 - La gestion de l'effort
 - La gestion des erreurs
 - L'encouragement à la liberté de pensée
- ✓ Les facteurs catalyseurs du processus pédagogique
 - La confiance et l'alliance entre le formateur et la personne apprenante
 - La mise en perspective de la finalité du module de formation
 - La définition d'objectifs communs et partagés
- ✓ La posture de formateur et l'interaction pédagogique
 - Le cycle d'apprentissage et la prise de conscience de ses acquis
 - L'interaction pédagogique : appel / apport / ancrage
- ✓ La communication adaptée à la formation
 - Les principes de la communication dans la transmission
 - L'adaptation du langage et des modes de communication
 - L'adaptation des outils de communication et des supports pédagogiques
- ✓ L'analyse des variants pédagogiques pour la personnalisation de la formation

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés participatifs du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur



- ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité
- ✓ Travaux en sous-groupes
- ✓ **Une expression et connaissance des participants reconnues et valorisées :** Le formateur agence des situations d'apprentissage pour favoriser la mise en activité à venir, en proposant des moyens pour réussir. Les connaissances préalables des participants sont utilisées comme ressources et non comme obstacles à l'acquisition de nouvelles compétences.
- ✓ **Des apports théoriques** sont faits par l'intervenant et visent à l'augmentation de la connaissance en lien avec la pratique professionnelle sur le thème de la formation. Le travail d'appropriation des participants est favorisé par une dynamique d'apports utilisant des méthodes adaptées à la formation professionnelle d'adultes : power point brefs, lecture critique, exercices d'application ou d'expérimentations, vidéos, ...
- ✓ **Remise de documentation et de supports écrits.**
La formation s'appuie sur des supports variés et une documentation élaborée par le formateur en amont de la formation en fonction du thème, à partir des caractéristiques des professionnels à former et de leur contexte d'intervention.

Public :

Professionnels, cadres, directeur, avec un groupe 12 personnes maximum

Prérequis : Sans

Durée :

2 jours soit 14 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>



Tarifs des formations et conditions générales de vente

TARIFS DES FORMATIONS

Le coût des formations est de 1050 euros à 1200 euros par jour en fonction des thématiques en intra-établissement, frais pédagogiques compris. (se reporter aux programmes dans le menu « formations » du site internet : <https://www.marc-renard.fr/formation-formation-action-accompagnement-coaching/>)

Les frais de déplacements sont en sus ; les déplacements routiers sont remboursés au kilomètre en fonction du barème URSSAF. Les autres frais de déplacements (hotel, repas, péage, parking, trains et transports en communs...) sont facturés au frais réel.

La formation continue pour adulte n'est pas assujettie à la TVA.

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

Une convention de formation professionnelle continue définit les modalités contractuelles relatives à l'action de formation en application des dispositions de la partie VI du Code du travail portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Extrait :

[Article 1 : Objet de la convention](#)

L'action envisagée entre dans l'une des catégories prévues à l'article L6313-1 du Code du travail : adaptation et développement des compétences, promotion, prévention, acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances. L'action reprend les items datadock / Qualiopi

La finalité, les objectifs et le contenu de la formation sont annexés à la convention.

[Article 2 Effectif formé, sont notées le nombre de personnes maximum pouvant être formées](#)

[Article 3 Dispositions financières](#)

L'établissement, en contrepartie de l'action de formation réalisée, s'engage à verser à IFOO une somme correspondant aux frais de formation détaillée comme suit : Un montant total, qui comprend la prestation pédagogique, les déplacements et l'hébergement de l'intervenant

[Article 4 Modalités de règlement](#)

Sur présentation de facture, pour chaque journée d'intervention.

[Article 5 Report, dédit ou abandon](#)

Pour toute annulation ou demande de report communiquée par le Client à plus de 30 jours ou à 30 jours calendaires, 50% du montant de la session sera facturée par IFOO à ce dernier. Pour toute annulation ou demande de report communiquée par le Client à moins de 30 jours calendaires avant la session, 100% du montant de la session sera facturée par IFOO à ce dernier.

Toute annulation ou report doit être communiqué par écrit, à défaut le montant prévu à l'article 3 sera facturé en totalité.



Article 6 Différends éventuels

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le tribunal de Tours sera seul compétent pour régler le litige si le client est sous statut privé. Si le client est un établissement public, le tribunal administratif d'Orléans sera seul compétent pour régler le litige.