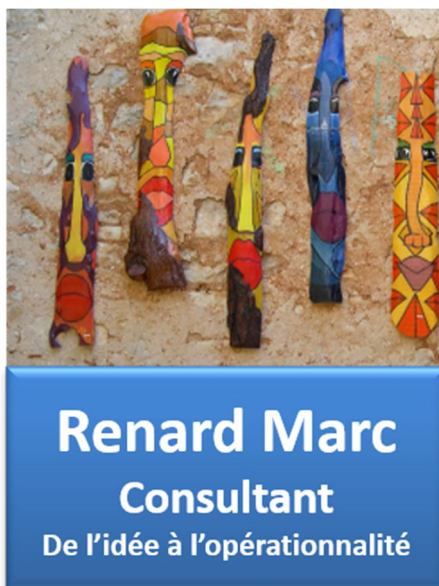


Catalogue des programmes détaillés

Institut de Formation et d'Organisation des ESSMS
1 route de PORT JOIE 37320 ESVRES

RENARD MARC EI

FORMATEUR - CONSULTANT



Numéro SIRET 528 350 572 00020

Organisme de formation 24 37 03071 37

Certification Qualiopi FR091727-2 - catégorie d'action concernée : L. 6313-1 – 1°
Les actions de formation

SOMMAIRE

Formation Méthodologie du projet d'établissement – projet de service	3
Formation à la préparation de l'évaluation HAS	5
Formation à la démarche de Projet Personnalisé : conception, opérationnalité, Management	8
Formation à la mise en place d'un modèle d'accompagnement et d'apprentissage vers l'autodétermination et l'émancipation des personnes en situation de handicap	13
Formation : La conduite du changement.....	18
Formation : Le Coaching au service de l'apprentissage de compétences pour les personnes en situation de handicap vers l'émancipation	20
Formation de formateur-pédagogue.....	23
Formation au management ou à la coordination d'une équipe de proximité : animation et dynamique d'équipe	25
Formation : Le manager-coach.....	27
Formation : La communication pour accroître son leadership	29
Formation : Référent/Responsable qualité en ESSMS	31
Formation à la démarche qualité	36
Formation à la démarche d'évaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) et d'audit : devenir auditeur interne.....	38
Formation à la définition et à l'évaluation des risques psychosociaux et la relation avec le DUERP	41
Formation à la gestion de projet en ESMS.....	44
TARIFS DES FORMATIONS	48
POSSIBILITÉS D'ACCES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	48
CONDITIONS GENERALES DE VENTE	48

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 la HAS ;
- ✓ 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 règlementaire, 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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

Formation intra-établissement, dans vos locaux

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation à la préparation de l'évaluation HAS

Finalités de la formation :

Acquérir les compétences afin de préparer l'évaluation HAS dans le cadre de la démarche qualité des ESMS :

- Permettre aux dispositifs médico-sociaux de disposer du système qualité permettant de répondre prioritairement aux 18 critères impératifs de l'évaluation HAS et aux 139 critères de niveau standard,
- De mettre en place une démarche pérenne et donc animée par la structure managériale des dispositifs pour une mise en application par les professionnels des équipes pluridisciplinaires.

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 dans la cadre de la préparation HAS

Objectifs pédagogiques :

- ✓ Identifier, repérer les enjeux de la démarche d'évaluation HAS 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 tarification
- ✓ Comprendre la démarche évaluative soutenu par le référentiel HAS
- ✓ Définir la méthodologie de préparation, du diagnostic de l'existant, au plan d'action de préparation de l'évaluation et à sa mise en opérationnalité

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 dont l'évaluation HAS avec les 3 dimensions (audit système, la personne ou l'accompagné traceur, les professionnels ou le traceur ciblé) et les modalités d'évaluation (organisme et mode de sélection, méthodologie préparatoire et sur site, calendrier, rapport au sein de la plate-forme SYNAE)

Le diagnostic du système qualité : analyse de la cartographie des processus mise en œuvre, définition des processus et diagnostic des éléments de cadrage procédural et des modes de gestion des risques (FEI, EIG, plaintes et réclamation, risques de maltraitance) et d'évaluation mise en œuvre (audit interne ou EPP) – La mise en place de l'auto-évaluation sur les 18 critères impératifs.

Les notions intégrées au sein des 18 critères impératifs (vie privée, intimité, citoyenneté...) en relation avec la charte Droits et libertés des personnes accueillies et la déclinaison dans le quotidien des accompagnements : la pédagogie à déployer pour une appropriation efficace par les professionnels de terrain

La formalisation de la définition des processus et des procédures, protocoles, modes opératoires ou fiches action ou fiches reflexes au sein de la gestion documentaire et ceci pour les différents processus de l'ESMS et du parcours des personnes accompagnées.

Les outils de la qualité :

- ✓ Procédures
- ✓ Protocoles
- ✓ Fiches d'instruction / Fiches action / Fiches réflexe
- ✓ Traçabilité
- ✓ Notion d'indicateurs et le tableau de bord et relation avec les indicateurs de l'ANAP
- ✓ Enquête de satisfaction et outils de mesure de la perception des personnes accompagnées (plaintes et réclamations),
- ✓ Gestion des événements indésirables incluant les EIG (Evénements Indésirables Graves), la gestion des risques au sein des accompagnements et de l'organisation logistique et managériale (sécurité, environnement, sanitaires...),
- ✓ Le pilotage des plans d'action (planification, outil de suivi)
- ✓ L'auto-évaluation HAS sur tous les critères du référentiel pour valider et faire émerger les écarts.

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
- **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 :

Directeurs, chef de service, coordinateurs, professionnels des ESSMS référents ou responsables qualité

Pré-requis :

Sans

Durée :

4 à 8 jours en fonction de l'analyse de la demande soit 7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation à la démarche de Projet Personnalisé : 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 et les positionner dans l'application des principes d'autonomie, d'autodétermination et d'émancipation
- ✓ Projeter concrètement la mise en œuvre des projets personnalisés dans une démarche pérenne et dans une dynamique de parcours

Objectifs opérationnels :

- ✓ Connaître le cadre éthique, législatif, et pédagogique dans lequel se mettent en place les Projets Personnalisés
- ✓ Identifier les outils, de leur mise en œuvre au suivi, à leur actualisation
- ✓ Acquérir les compétences pour l'animation de la démarche

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 le DIPC et, le projet personnalisé
 - ✚ Les recommandations de bonnes pratiques et notamment celle sur le projet personnalisé
 - ✚ Les principes de compétences, d'autonomie, d'autodétermination et d'émancipation, fondateurs de la dynamique de projet

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 et dans sa dynamique de parcours
 - ✚ Le projet personnalisé, outil de mise en œuvre du principe d'autodétermination voire d'émancipation
 - ✚ 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 son entourage, au suivi et à l'évaluation de son projet (principe de co-évaluation)..
- ✓ 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 de temps d'apprentissage et d'activités 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 fonctionnelle 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 et/ou de parcours : 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
- ✓ Co-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
- ✓ La mise en œuvre du projet :
 - Epanouissement et apprentissages de compétences
 - Le suivi du projet pour assurer sa pertinence

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 :
 - ✚ Être 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 :

4 jours pour les référents ou coordinateurs de projet, pour les professionnels coordinateurs d'équipe ou cadres de proximité

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

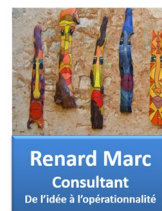
Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>



Formation à la mise en place d'un modèle d'accompagnement et d'apprentissage vers l'autodétermination et l'émancipation des personnes en situation de handicap

(TDI, Handicap moteur avec troubles cognitifs, pluri-polyhandicap)

Finalité de la formation :

Transmettre la démarche méthodologique et éducative permettant la mise en œuvre, la fiabilisation et la pérennisation d'un modèle éducatif cohérent adapté aux jeunes en situation de handicap moteur avec ou sans troubles cognitifs, ou porteurs de poly-pluri-handicapés.

Objectifs de la formation :

A partir des fondamentaux de l'autonomie, de l'autodétermination, et à partir de la dynamique existante, définir le modèle d'accompagnement en intégrant les temps d'apprentissage en fonction des différentes dimensions :

- Besoins fondamentaux, Bien-être et santé
- Corps et mouvement
- Langage et communication
- Compréhension de l'écrit
- Affectivité
- Socialisation
- Logique & mathématiques
- Perception sensorielle
- Schéma corporel
- Comportement et attitude dans les temps d'apprentissage
- Art et perceptions
- Repères & mobilité
- Technologie de l'Information et de la Communication
- Capacité à faire des choix

Apprendre les éléments inhérents à un décalage de pratique de l'éducation spécialisée vers des professionnels pédagogues en relation avec les principes de la psychologie cognitive et de la pédagogie développementale ;

Définir, mettre en place et travailler la méthodologie et le contenu de temps d'apprentissage en intégrant :

- Les outils de formalisation et d'utilisation des contenus des temps d'apprentissage,
- Les outils et bases de clinique éducative permettant les itérations d'amélioration continue,
- La base évaluative à partir des outils existants et d'un outil évaluation fonctionnelle (Plan Etude Roman) en soutien à la démarche de PPA.

Transmettre le positionnement et accompagner la fonction de coordination pour soutenir le modèle éducatif sur le long terme

Développer un management permettant la gestion du changement au sein des équipes pluridisciplinaires des établissements.

Eléments de contenu :

- Evolution du modèle éducatif et pédagogique vers les principes d'une autonomie actée dans le cadre d'une visée d'inclusive
- Le changement de positionnement des professionnels dans la mise en place d'un modèle d'éducation structurée (du professionnel accompagnant au professionnel pédagogue)
- Définition et fonctionnement de la transmission dans un cadre pédagogique
- Les dimensions de l'apprentissage à l'autonomie à formaliser au sein des PPA
- L'évolution du cycle des PPA et de la coordination associée dans un cadre d'éducation structurée
- La clinique de situation : analyse, évaluation de situations, amélioration avec le support de l'outil vidéo
- Le livret d'évaluation fonctionnelle des apprentissages : définition et identification des capacités, définition et identification des émergences et des points non acquis.
- La mise en place d'un programme personnalisé : management - coordination et mission de chacun.
- La définition de la structure documentaire associée pour permettre la collaboration intra groupe.
- L'évolution de la place des parents et proches dans le modèle : la mise en commun du travail d'éducation – la communication dès l'admission pour proposer des phases de co-évaluation et de co-éducation dans le respect de l'expertise des parents.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques et méthodologiques du consultant-formateur,
- Mise en place de l'outil d'évaluation fonctionnelle,
- Echanges à partir des vidéos du terrain (notion de travail clinique basé sur l'utilisation de la vidéo),
- Mises en œuvre d'actions concrètes lors des sessions et en intersession,
- Co-construction des outils et évolution des organisations.
- **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 de l'accompagnement (éducatif, rééducatif, soins, social)

Prérequis : Sans

Durée :

6 jours à confirmer en fonction de l'analyse de la demande

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Évaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

Possibilités d'accès pour les personnes en situation de handicap

Les formations sont mises en œuvre sur le site du client. Il appartient à ce dernier d'informer les personnes en situation de handicap d'informer sur les conditions d'accès des locaux notamment pour les personnes à mobilité réduite.

<https://www.marc-renard.fr/>



Formation : La conduite du changement

Finalité de la formation :

Acquérir les compétences méthodologiques pour piloter le changement avec une visée d'application

Objectifs opérationnels de la formation

- Définir et identifier un changement
- Maîtriser les différentes étapes des processus de changement
- Faire preuve d'agilité dans l'appréhension des besoins de changement et dans leur traduction en projets
- Assumer la posture de "change leader" pour réussir sa mission
- Accompagner et faciliter le déploiement des projets de changement

Eléments de contenu

1 – Analyser la finalité du changement

- Clarifier la relation entre l'analyse stratégique et la finalité du changement
- Décliner la finalité en objectifs opérationnels

2 - Décrypter les mécanismes de changement

- Identifier les phases de transformation.
- Clarifier, anticiper et traiter les différents types de résistance au changement.
- Détecter les paradigmes à changer.
- Accompagner le processus dans toutes ses étapes.

3 - Conduire le diagnostic humain d'un projet de changement

- Définir le périmètre et les objectifs du projet de changement.
- Lister les faits significatifs de changement.

4 – Diagnostiquer l'acceptabilité du changement dans l'organisation ou l'établissement

- Mesurer l'acceptabilité du changement dans une organisation
- Dédire les besoins d'accompagnement des professionnels face aux changements

5 – Mettre en place de nouveaux systèmes de pilotage

- Définir des indicateurs & associer les objectifs du changement avec les indicateurs
- Formaliser et partager le tableau de bord pour un pilotage efficace de la démarche

6 – Opérationnaliser un système de pilotage du projet de changement

- Définir des indicateurs & associer les objectifs du changement avec les indicateurs
- Formaliser et partager le tableau de bord pour un pilotage efficace de la démarche

7 – Assurer la communication, levier d'accompagnement du changement

- Mettre en cohérence la communication et le changement
- Construire un plan de communication associée à la conduite du changement
- Impliquer les acteurs dans le changement

Remarque importante :

Le programme de formation ne prend pas en compte la gestion des situations délicates ou l'émergence et la gestion des situations de tensions et/ou de conflits en matière de médiation/négociation

De même, la mise en œuvre du management du changement en utilisant les concepts de l'agilité notamment par la méthode Scrum

Ces compléments pourront faire l'objet de sessions de formation ultérieure

Modalités pédagogiques

- Apport du formateur et débats avec les participants
- Mise en situation / Etudes de cas
- **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.

Durée :

2 jours

7 heures de formation par jour

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation : Le Coaching au service de l'apprentissage de compétences pour les personnes en situation de handicap vers l'émancipation

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, de l'autodétermination, du pouvoir d'agir, de l'empowerment et de l'émancipation,
- ✓ 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

Eléments de contenus :

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

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 ESSMS 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 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 :

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

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation de formateur-pédagogue

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 pédagogie
 - 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

Pré-requis : Sans

Durée :

2 jours soit 14 heures de formation

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation : Le manager-coach

Finalité de la formation :

Comprendre les différentes approches permettant l'accompagnement d'un professionnel en situation de management en fonction de l'identification de ses besoins en termes de techniques managériales, d'évolution de l'organisation managée, de positionnement professionnel et communiquant.

Objectifs opérationnels de la formation :

Appréhender les différentes postures d'accompagnement au changement et leur différence de positionnement par rapport au management classique en prenant en compte :

- L'activité de consultant,
- L'activité de formateur,
- L'activité de coach.

Décliner les différents aspects de ces trois activités dans le cadre d'un accompagnement au changement

Initier aux techniques principales utilisées dans ces différentes activités.

Eléments de contenu :

La définition de l'accompagnement au changement : de l'organisation à l'individu ;

Les différentes techniques d'accompagnement au changement :

- L'analyse des besoins du professionnel en situation de management et les différentes réponses possibles en termes d'apport de connaissances et de compétences, d'évolution du positionnement et du leadership.
- Le positionnement du consultant, pourvoyeur de conseils et/ou de solutions. Le positionnement du consultant par rapport au manager : le rôle d'influence et de co-pilotage du changement ou de projets ;
- Le positionnement du formateur-pédagogue dans la didactique d'apprentissage : de la connaissance à la compétence et ses limites dans l'accompagnement ;
- Les différentes typologies de coaching dans le champ professionnel : le coaching individuel, le coaching d'équipe, le coaching organisationnel et la différence entre coaching et thérapie.

Le modèle de performance associée aux différentes techniques d'accompagnement au changement.

L'existence des techniques emblématiques des différentes postures :

- L'écoute,
- Le feed-back,
- La communication non violente, l'assertivité, la communication positive,

Méthodes pédagogiques :

- ✚ Exposés du formateur
- ✚ Echanges animés par le formateur

- ✚ Etude de cas, de situation
- ✚ Atelier de mise en situation

- ✚ **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 situation de management, d'interaction pédagogiques ou de de coordination de projet

Prérequis : Sans

Durée :

De 1 à 2 jours

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation : La communication pour accroître son leadership

Finalité de la formation :

- ✓ Travailler sa communication en termes de messages et de postures pour améliorer son leadership et mieux impacter son auditoire

Objectifs de la formation :

- ✓ Identifier au sein d'un message des éléments-clé à transmettre,
- ✓ Travailler sa posture, sa voix, son comportement pour transmettre les idées forces,
- ✓ Utiliser l'expression des émotions et des sentiments pour incarner le message,
- ✓ Travailler l'écoute et l'empathie pour améliorer sa communication en termes de stratégie et de message.

Eléments de contenu :

- ✓ Les principes de communication (verbal et non verbal) et leur importance dans la compréhension de l'auditoire
- ✓ Les outils de diagnostic des attendus en fonction de l'auditoire, du contexte, des fonctions professionnelles représentées
- ✓ A partir de textes sélectionnés par le formateur ou d'éléments de communication apportés par les stagiaires, l'identification de idées forces et leur mise en valeur au sein d'une présentation ou au sein d'un échange et les principes de mise en dynamique d'équipe
- ✓ Les principes du story-telling et l'utilisation dans le champ professionnel (conviction, narration et engouement)
- ✓ Les principes de l'écoute active pour valoriser la compréhension et identifier les incompréhensions possibles des interlocuteurs

Méthodes pédagogiques :

- ✓ Exposés du formateur
- ✓ Echanges animés par le formateur
- ✓ Séquences de mise en situation, jeux de rôle et mise en réalité sur des prises de parole hors et dans le champ professionnel
- ✓ **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 (managers ; formatrices et formateurs, acteurs en mode projet et en conduite du changement), dans la limite de 12 personnes maximum

Prérequis : Sans

Durée :

2 jours

7 heures de formation par jour

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

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 la HAS : 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 la 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 : Evaluation HAS, audit interne / Evaluation des Pratiques Professionnelles : technicité et posture

- ✓ Définitions du cadre de référence :
 - ✚ La notion de Référentiel et leur structuration (domaines, références, critères)
 - ✚ Indicateurs et éléments de preuves
- ✓ Le référentiel de la HAS :
 - ✚ L'accompagné traceur, le traceur ciblé, et l'audit système
 - ✚ Les modalités d'organisation de l'audit d'évaluation HAS et le pilotage
 - ✚ Le Cahier des charges et les critères de sélection de l'organismes évaluateur
- ✓ La démarche d'audit interne ou d'Evaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) :
 - ✚ L'objectif et les processus à auditer
 - ✚ La démarche et les outils
 - ✚ 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 ou d'un Evaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) :
 - ✚ 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 plaintes et réclamations
 - ✚ Les événements indésirables (EI, EIG) : définition réglementaire, modalités de gestion
 - ✚ 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 : Evaluation HAS, audit interne / Evaluation des Pratiques Professionnelles : technicité et posture : 3 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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

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 (référentiel HAS)

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

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 – Plaintes et réclamations
- ✓ 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
- **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 :

Directeurs, chef de service, coordinateurs, professionnels des ESSMS futurs référents ou responsables qualité

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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation à la démarche d'évaluation des Pratiques Professionnelles (EPP) 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.

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

Formation intra-établissement, dans vos locaux

Évaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

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 bientraitance
- ✓ 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 bientraitance 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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

Formation à la gestion de projet en ESMS

Finalités de la formation :

- ✓ Mettre en œuvre, manager et contribuer au sein de la démarche projet en ESMS.

Objectifs opérationnels

- ✓ Intégrer la démarche projet dans sa fonction
- ✓ Maîtriser les étapes de structuration d'un projet, en discerner les enjeux
- ✓ Disposer d'outils d'aide au pilotage de projet
- ✓ Apprendre à communiquer et maîtriser l'information du projet
- ✓ Savoir clore le projet et en faciliter la capitalisation

Eléments de contenus :

1. La démarche projet :

- Le projet : objectifs, phases et outils associés
- Les structures de projet et la position du gestionnaire : hiérarchique ou fonctionnel ?
- Les problèmes relationnels posés par la coexistence du projet avec l'activité habituelle de l'établissement de santé
- Management et gestion de projet : quel style mobiliser ?

2. La préparation du projet :

- La connaissance du cahier des charges du projet :
 - Les objectifs du projet
 - Les contraintes du projet
- Les outils clés :
 - L'organigramme des tâches du projet
 - Le planning avec le diagramme d'enclenchement des tâches (PERT)
 - Le diagramme de GANTT
- Le cadre de la communication et la contribution aux échanges efficaces dans le projet

3. Le pilotage du projet :

- La surveillance de l'avancement physique :
 - Les différentes méthodes de mesure de l'avancement physique
 - Quelle est la méthode adaptée à la situation ?
 - Le relevé de l'avancement physique de chaque tâche

- Le respect des délais :
 - Les caractéristiques d'un planning réaliste et efficace
 - L'anticipation des retards
 - Le relevé des prévisions de date de fin de tâche
- La gestion des ressources :
 - L'histogramme des ressources
 - La détection des ressources en surutilisation

4. La communication et la maîtrise de l'information du projet :

- L'animation des réunions d'avancement et des revues de projet
- La maîtrise des modifications
- Le tableau de bord : éléments clés

5. La clôture du projet et sa capitalisation :

- Les actions de clôture :
 - La préparation de la réunion de clôture
 - L'aspect festif d'une culture de projet
 - La préparation de l'approbation formelle par le commanditaire
- Le partage d'expérience :
 - Les rapports de fin de projet
 - Les réunions de partage d'expérience entre projets
- L'archivage global

6. L'élaboration de son plan d'actions personnel :

- Se positionner en tant que chef de projet
- Quizz pour valider les connaissances
- Identifier ses actions prioritaires

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

Evaluation de la formation :

La formation fera l'objet d'une évaluation des acquis de connaissances et d'une évaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation en conformité avec les exigences du référentiel Qualiopi.

Taux de satisfaction des stagiaires en fin de formation :

100 % des stagiaires satisfaits ou très satisfaits

<https://www.marc-renard.fr/>

TARIFS DES FORMATIONS

Le coût des formations est de 1300 euros par jour en intra-établissement, frais pédagogiques compris.

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.

POSSIBILITÉS D'ACCES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les formations sont mises en œuvre sur le site du client. Il appartient à ce dernier d'informer les personnes en situation de handicap d'informer sur les conditions d'accès des locaux notamment pour les personnes à mobilité réduite.

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

1. Proposition et contractualisation

Toute prestation fait l'objet d'une proposition commerciale et financière établie par IFOO-Renard Marc EI sous forme d'un programme de formation ou d'accompagnement. Les dates proposées au sein de cette proposition, sont préservées pour une durée de 30 jours maximum. Au-delà, IFOO-Renard Marc EI ne garantit pas le maintien du calendrier proposé.

L'acceptation de la proposition est formalisée par écrit par le Client (convention signée, bon de commande, courrier ou mail).

Un exemplaire de la convention de formation ou du contrat d'accompagnement ou de conseil, signé par la personne habilitée par le Client et revêtu du cachet commercial du Client, doit être retourné à IFOO-Renard Marc EI dans les délais de 15 jours calendaires à partir de la date d'émission.

La signature de la convention de formation ou du contrat d'accompagnement ou de conseil par le Client vaut commande ferme.

2. Tarifs

Tous les prix sont exprimés en euros et hors taxe. Ils seront majorés de la TVA au taux en vigueur pour les actions qui ne concernent pas de la prestation de formation continue pour adulte. Les éventuelles taxes, droits de douane ou d'importation ainsi que les frais bancaires occasionnés par le mode de paiement utilisé seront à la charge du Client.

Les frais de déplacement de l'intervenant ainsi que les frais de location de salle, de documentation et de location de matériel courant peuvent être facturés en sus, au coût réel ou au forfait.

3. Conditions de modification ou d'annulation de commande

Tout stage ou cycle ou accompagnement commencé est dû en entier.

Modification, annulation ou report :

1) à l'initiative de l'entreprise cliente :

Toute modification, annulation ou report d'une prestation doit être communiqué par écrit à IFOO-Renard Marc EI pour être pris en compte.

2) à l'initiative d'IFOO-Renard Marc EI :

Pour garantir l'atteinte des objectifs pédagogiques de la formation ou compte tenu de contraintes réglementaires, IFOO-Renard Marc EI se réserve le droit d'annuler ou de reporter toute session de formation si le nombre de stagiaires est insuffisant, soit 4 participants minimum.

Toute modification (annulation ou report) de date par le Client et sauf cas de force majeure (intempéries, grèves, attentats, ...), entraînera la facturation de indemnités d'annulation comme suit :

- Annulation à plus de 30 jours ou à 30 jours calendaires du début de la prestation : 50% du prix de la prestation
- Annulation à moins de 30 jours calendaires du début de la prestation : 100 % du prix de la prestation

4. Documents légaux

A l'issue de chaque action de formation IFOO-Renard Marc EI fournit :

- une attestation individuelle,
- une attestation de présence.

Ces documents sont élaborés suivant les exigences de la législation en vigueur.

5. Modalités de règlement

Les factures d'IFOO-Renard Marc EI sont payables à réception, sauf délai différent convenu avec le Client.

Dans ce cas, le délai de règlement convenu ne pourra excéder 45 jours à compter de la date d'émission de la facture (L. 441-6-I du Code de commerce).

En cas de règlement par un OPCO, il appartient au Client de formuler une demande de prise en charge auprès de l'OPCO avant le début de la formation.

En cas de non-paiement par l'OPCO, pour quelque motif que ce soit, ou de paiement partiel, le Client s'engage à régler l'intégralité du coût de la prestation ou le montant restant dû.

Toute somme non payée à l'échéance entraînera de plein droit l'application des pénalités de retard de

75 % par an calculées sur le montant TTC de la facture. En outre, une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 120 € sera appliquée conformément à l'article 1441-6 du Code de Commerce.

En fonction de la nature de la prestation, un acompte pourra être facturé,

6. Cas de force majeure

IFOO-Renard Marc EI ne peut être tenu responsable à l'égard du Client en cas d'inexécution de ses obligations résultant d'un événement de force majeure. Sont considérés comme cas de force majeure ou cas fortuit, outre ceux habituellement reconnus par la jurisprudence des Cours et Tribunaux français et sans que cette liste soit restrictive : la maladie ou l'accident, les grèves ou conflits sociaux internes ou externes à IFOO-Renard Marc EI, les désastres naturels, les incendies, la non obtention de visas, des autorisations de travail ou d'autres permis, les lois ou règlements mis en place ultérieurement, l'interruption des télécommunications, l'interruption de l'approvisionnement en énergie, l'interruption des communications ou des transports de tout type, ou toute autre circonstance échappant au contrôle raisonnable d'IFOO-Renard Marc EI.

7. Propriété intellectuelle

IFOO-Renard Marc EI est seul titulaire des droits de propriété intellectuelle de l'ensemble des prestations ayant fait objet d'un dépôt de marques, brevets et publications.

Les contenus, supports pédagogiques, méthodes et savoir-faire quelle qu'en soit la forme (papier, électronique, numérique, orale,) utilisés par IFOO-Renard Marc EI pour assurer les prestations, demeurent la propriété exclusive d'IFOO-Renard Marc EI. Ils ne peuvent faire l'objet de aucune utilisation, transformation, reproduction, exploitation ou diffusion sans l'accord préalable écrit d'IFOO-Renard Marc.

8. Communication

Le Client autorise IFOO-Renard Marc EI, pour une durée illimitée, à utiliser sa dénomination sociale et/ou commerciale et/ou son logo et les reproduire à des fins publicitaires sur son site internet ou tout autre document commercial ou de présentation de ses services sans que cela puisse donner lieu au versement de droits quelconques au Client.

9. Informatique et liberté

Les informations recueillies auprès du Client sont à l'usage exclusif du suivi administratif et réglementaire par IFOO-Renard Marc EI. Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, les stagiaires disposent d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel les concernant.

Le Client est responsable de la conservation et de la confidentialité de toutes les données qui concernent les stagiaires. Pour sa part, IFOO-Renard Marc EI conservera les données recueillies, en conformité avec les différentes réglementations en vigueur.

10. Vérification des Prérequis

Toute formation effectuée en intra dans les locaux de l'entreprise ou dans un lieu de son choix, l'entreprise est responsable de la vérification des prérequis nécessaires à la formation.

11. Droit applicable - attribution de compétence

Les présentes conditions générales sont régies par le droit français. En cas de litige survenant entre le Client et IFOO-Renard Marc EI à l'occasion de l'exécution des prestations, il sera recherché une solution à l'amiable et, à défaut, le règlement sera du ressort du Tribunal de Commerce de TOURS (Indre-et-Loire) pour les clients de droit privé, ou le tribunal administratif d'Orléans (Loiret) pour les établissements de droit public.

CGC Version du 21/02/2026