



# CATALOGUE DES FORMATIONS

ANNÉE 2022

La société "Réseau Jannoy" a pour objet principal, en France et dans tous les pays, la promotion des personnes en situation de vulnérabilité, en raison de leur âge, de leur handicap, de leur dépendance ou de leur fragilité sociale, ainsi que de leur bien-être et de leur pouvoir d'agir.

Nous croyons que toute personne, quelle que soit sa situation de vulnérabilité, peut et doit contribuer à la communauté humaine dans toutes ses dimensions.

Nous voulons contribuer à une société qui considère que les différences sont des richesses et non des handicaps.

Nous accompagnons et soutenons tous les acteurs qui œuvrent dans ce sens auprès des personnes en situation de vulnérabilité.

Cet accompagnement peut prendre des formes diverses : conseil individuel ou collectif, formation, évaluation, séminaires, publications, ...

Afin d'être en permanence enracinés dans les pratiques quotidiennes et irrigués par les innovations ou les recherches des sciences humaines, nous avons constitué une équipe de consultants-formateurs expérimentés du secteur social, médico-social et sanitaire.

Chaque intervenant a une double compétence :

- Théorique dans un domaine des sciences humaines et/ou de la gestion
- Pratique dans un ou plusieurs secteurs d'activité sociale, médicosociale ou sanitaire

Nous privilégions des méthodes actives, sollicitant la participation et l'expérience des participants.

Nous espérons ainsi vous accompagner dans le développement et l'amélioration continue de vos pratiques auprès des personnes que vous accompagnez.

#### **ASSOCIÉS DE LA SOCIÉTÉ**

Alain DEWERDT

Frank DUBOIS

PHILIPPE DUCALET

YVES MATHO

FABIENNE NOE

#### **Intervenants ponctuels**

LUDOVIC DOS SANTOS

CHANTAL GOYAU

DOMINIQUE DRIOLLET

Vous trouverez ci-dessous une description des compétences de chacun de ces formateurs.

Vous pouvez aussi consulter notre site internet

[reseau-jannoy.fr](http://reseau-jannoy.fr)

## Modalités d'accessibilité des personnes handicapées

Toutes les formations se réalisent dans des établissements respectant les normes d'accessibilité aux personnes handicapées.

Vous êtes en situation de handicap et vous souhaitez suivre l'une de nos formations ?

Contactez-nous. Nous mettons tout en œuvre pour trouver une solution adaptée.

Exemple : pour les personnes malvoyantes des documents audio peuvent être proposés.

## Contacts

SAS Réseau Jannoy  
9 rue des treuils 33000 Bordeaux

Vous pouvez contacter l'un des 5 associés de notre société qui mobilisera ensuite en interne le ou les intervenants les plus à même de répondre à vos besoins.

Alain Dewerd	06 67 94 57 69	alain.dewerd@reseau-jannoy.fr
Frank Dubois	06 08 74 58 71	frank.dubois@reseau-jannoy.fr
Philippe Ducalet	06 80 24 24 23	philippe.ducalet@reseau-jannoy.fr
Yves Matho	07 81 58 77 77	yves.matho@reseau-jannoy.fr
Fabienne Noé	06 63 37 62 16	fabienne.noe@reseau-jannoy.fr

# Nos compétences

## ASSOCIÉS DE LA SOCIÉTÉ



**Alain Dewerd**

**Domaines  
d'intervention**

Psychologue en maison de santé pluridisciplinaire  
Analyse de la pratique auprès de personnels de la petite enfance et de cadres  
Formation en management des ESMS et en accompagnement social et médicosocial  
Conseil et accompagnement en élaboration et gestion de projet associatif, d'établissements, plateformes  
Évaluation en ESMS  
Diagnostic et accompagnement de changements ou de situations de crise

**Parcours  
professionnel**

Professeur de philosophie (1975-76)  
Animateur national d'un mouvement de jeunesse (1979-80)  
Directeur de service prévention addictions (1980-82)  
Directeur de service formation insertion (1982-91)  
Directeur d'un ITEP (1991-98)  
Directeur général d'une association sanitaire et sociale de 15 établissements (1998-2010)  
Psychologue et consultant (depuis 2010)

**Diplomes  
Formations**

Licence de philosophie  
DESS de psychologie clinique  
CAFDES  
Niveau 1 sociologie des organisations. Sciences Po Paris

**Autres**

Jusqu'en 2000 : Administrateur au sein de plusieurs Associations : Foyer de Jeunes Travailleurs. IRTS Aquitaine. UNIFA Aquitaine. CREAHI Aquitaine. Groupement national des directeurs d'Association.  
Actuellement : président d'une Association de défense de l'environnement et professeur d'aikido.



**Frank DUBOIS**

**Parcours  
professionnels**

Ancien directeur de Foyers de jeunes Travailleurs, gérant d'une entreprise d'insertion dans le secteur de la restauration, directeur d'un service départemental d'accueil familial, directeur d'un service d'Aide éducative à domicile, directeur d'une maison d'accueil pour mineurs non accompagnés.

**Diplômes Formations**

Diplôme d'éducateur spécialisé (PJJ)  
CAFDES

**Formations réalisées**

Formations dans le cadre de la protection de l'enfance  
Diverses formations sur la pratique des assistants familiaux

**Divers**

Animateur du Conseil départemental des Jeunes de la Protection de l'Enfance (CJPE)  
Membre du bureau de l'association Rénovation



## Philippe DUCALET

Domaines d'intervention	Evaluation et démarche d'amélioration continue de la qualité ; évaluation externe Accompagnement des réflexions éthiques, mise en place et animation d'instance éthique Projet associatif, projet d'établissement, projet personnalisé Management des organisations, Intérim de direction
Parcours professionnels	Ancien responsable des formations supérieures et cadres en travail social (IRTSA), directeur du CREAL Aquitaine, directeur général de l'APAH 33, directeur d'établissements social et médico-social (Protection de l'enfance, personnes en situation de handicap) - Formateur-consultant
Diplômes Formations	DEES management des entreprises ( IAE Paris 1 Sorbonne), DEES management avancée ds Ressources humaines et relation d'emploi ( IAE Paris 1 Sorbonne), Diplômé de l'école éthique de la Salpêtrière - Master de philosophie pratique option éthique médicale (AP-HP / UMLV) - Ergothérapeute DE
Publications	Codirecteur de la collection "Penser l'action sanitaire et sociale," aux Editions Seli Arslan. "Penser la qualité dans les institutions sanitaires et sociales", Ph.DUCALET ET M. LAFORCADE, S.Arslan, 2008. "Peut-on penser la démarche qualité intelligemment ?" in "Accompagnement éthique de la personne en grande vulnérabilité » coord. Sylvie PANDELÉ, S.Arslan, 2008.
Activités académiques	Enseignant auprès de l'ISMQ et du DU « Parcours Coopération et Coordination des Parcours Usagers » UPPA ; formateur auprès de l'IRTS Nouvelle-Aquitaine
Autres	Président de l'association Institut-Formation-Développement (DE-ES en apprentissage et D.U. UPPA) Président de l'association Voisinage ( <a href="http://www.voisinage.net">www.voisinage.net</a> ) Economie solidaire et circulaire Cofondateur et administrateur de l'association Phronesis ( <a href="http://www.phronesis.ovh">www.phronesis.ovh</a> ) Philosophie et pratiques de soin et d'accompagnement



## Yves MATHO

Domaines d'intervention	Actions de formation UNIFAF Accompagnement au changement Penser les partenariats Professionnels / Usagers Administrateur provisoire nommé par l'ARS
Parcours professionnel	11 années en AEMO judiciaire 23 années de direction d'établissement médico-social (IR puis dispositif ITEP dès 2004) Formateur-consultant depuis 2014
Diplômes Formations	DEES IRTS Talence DESS « Politiques sociales et stratégie de direction » Paris II, Villetaneuse.
Publications	« Comprendre la participation des usagers » R. Janvier et Y. Matho, 4 éditions depuis 1999 (dernière édition 2011) Dunod « Aide mémoire Le droit des usagers » R. Janvier et Y. Matho 2013, Dunod. Nombreuses autres publications dans des ouvrages collectifs (dont « diriger un établissement ou un service en action sociale et médico-sociale » Coordinné par M. JAEGER ; 2 <sup>ème</sup> édition 2013 ; Dunod ) et des revues spécialisées
Autres	Délégué régional et administrateur du CNAEMO, membre de l'AIRE et animateur du comité scientifique, co-fondateur du réseau inter-associatif, les rencontres du social et d'Education et Société pour un mouvement professionnel et citoyen, membre de Repolitiser l'action sociale). Membre du COS de l'ANESM jusqu'en 2014



## Fabienne Noé

Domaines d'intervention	Droit des personnes accueillies et accompagnées Accompagnement à la rédaction des outils de mise en oeuvre des droits Le secret professionnel et le partage d'informations à caractère secret Les contours de la maltraitance et de la bienveillance.
Parcours professionnels	Depuis 2008 : ADGESSA, directrice EHPAD « Le Berceau » et Maison d'Accueil temporaire (40) 2005-2008 : IFD (Institut de formation et de développement sanitaire et social en Aquitaine), directrice 2004-2008 : PRADO 33, conseillère technique 2002-2008 : ENM, assistance pédagogique 2002-2003 : CREAHI Aquitaine, conseillère technique
Diplômes Formations	Master 1 de philosophie pratique option éthique médicale MASTER 2 GESTION DES ENTREPRISES SANITAIRES ET SOCIALES, IAE Toulouse, 2009 DOCTEUR EN DROIT PRIVE, spécialité droit pénal, Université Montesquieu- Bordeaux IV, 2000 D.E.A. DE DROIT PÉNAL ET SCIENCES CRIMINELLES, Université Montesquieu- Bordeaux IV, 1994
Publications	Guide de l'aide sociale à l'enfance, Fabienne Noé et Pierre Verdier, Dunod, septembre 2013 « Mon secret, c'est mon droit, ou la nécessité d'uniformiser les règles du secret en action sociale et médico-sociale! », Les Cahiers de la Justice, 2014/3, p. 401 « La responsabilité dans les établissements sociaux et médico-sociaux », Fabienne Noé et Pierre Verdier, Journal du droit des jeunes, 2008 « L'aide à la prise des médicaments dans les établissements sociaux et médico- sociaux », Journal des droits des jeunes, 2006
Activités académiques	Université Victor Ségalen : DU de Psychogérontologie Université de Pau et des Pays de l'Adour : DU Coordination et coopération des parcours
Autres	Membre du COMITÉ NATIONAL DES AVIS DÉONTOLOGIQUES (CNADE) Membre de l'association Phronesis Aquitaine (philosophie et droit au service de l'éthique des pratiques) Administrateur de l'association Voisinage Administrateur de l'association Institut-Formation-Développement

### Intervenants ponctuels



## Ludovic Dos Santos

Domaines d'intervention	Domaines d'expertise : Stratégie, finance, gouvernance, organisation, Qualité et évaluations 5 niveaux d'intervention : Analyse et conseil, accompagnement, supervision, assistance à la mise en œuvre, formation
Parcours Professionnel	2003 à 2006 : assistant RH au siège du Crédit Agricole Centre Est 2005-2006 : consultant Commercial, Cabinet spécialiste des secteurs Sanitaire, Social et Médico-Social, (Master 1) 2006-2007 : auditeur Interne UGECAM Rhône Alpes, (Master 2) 2005-2020 : 15 années de Consulting en Management dans un Cabinet spécialiste des secteurs : Sanitaire, Social et Médico-Social / Consultant Junior à Directeur de mission Depuis février 2020 : <ul style="list-style-type: none"><li>• Directeur d'un Foyer de Vie/EANM, Handicap Moteur, 45 places.</li><li>• Consultant auto-entrepreneur, expert des secteurs sanitaire, social et médico-social</li></ul>
Diplômes Formations	2015 - 2010 EM Lyon Business School / Certificat DUA / Diriger Une Activité 2002 - 2007 IAE de l'Université Jean Moulin Lyon 3 : <ul style="list-style-type: none"><li>• Master 2 : Consultant en Ingénierie du Management, en alternance</li><li>• Master 1 : Audit et Gestion Opérationnels, en alternance</li><li>• Licence en Économie Gestion, option Audit organisationnel</li></ul>
Autres	Intervenant pour l'organisme de formations « Directions/Comundi » pour le secteur médico-social (2010 à 2014)



## Dominique Driollet

### Domaines d'intervention

Management des organisations  
Gestion de projets et analyse stratégique  
Aide à la construction d'un CPOM  
Mise en place de la démarche Sérafin-PH  
Adaptation de projets pour l'accueil d'un public avec Troubles du neurodéveloppement

### Parcours professionnels

Directeur d'établissement en grande distribution  
Responsable agence retraite à la CRAM  
Création et direction de 2 ESAT accueillant un public avec troubles psychiques  
Directeur d'association (1 IME et 1 SESSAD)

### Diplômes Formations

BTS comptabilité et gestion des entreprises  
DESSS en gestion des ressources humaines  
CAFDES  
DIU Déficience Intellectuelle.

### Formations réalisées

Suivi étudiants en formation d'éducateurs spécialisés  
Intervention en CAFERUIS sur le CPOM  
Intervention sur la démarche Sérafin- PH

### Autres

Administrateur Etcharry Formation Développement (école de travail social)  
Membre d'une association d'aide aux migrants



## Chantal Goyau

### Domaines d'intervention

Action sociale territoriale  
Management

### Parcours professionnel

Assistante de service social  
Directrice de l'action sociale et des solidarités de la ville de Bagnolet  
Directrice territoriale, service social du département de la Seine Saint Denis  
Directrice Générale de l'école supérieure de travail social (ETSUP) Paris 14°

### Diplômes Formations

DE Assistante sociale  
Maîtrise sciences de l'Éducation  
DEA de sociologie  
Lauréate concours attaché principal  
Cycle supérieur en management de l'institut National des Études Territoriales

### Formations réalisées

Formations en travail social dans le cadre de l'ETSUP  
Formations CAFERUIS et CAFDES dans le cadre de l'IRTS Nouvelle Aquitaine  
Intervenante au CNAM pour le CESTES  
Interventions séminaires et colloques Paris et pays étrangers

### Autres

Participation à des ouvrages collectifs

## NOS FORMATIONS

Voici maintenant quelques actions de formation que nous avons préparées pour vous à partir de notre expérience actuelle et de notre analyse des besoins de nos secteurs d'activités. Elles peuvent et doivent bien sûr être adaptées en fonction de vos besoins individuels ou collectifs. Cette adaptation qui permet à la formation d'être la plus utile possible dans vos pratiques et dans l'intérêt des personnes que vous accompagnez est pour nous une priorité.

Sous réserve de l'accord de financement et de la disponibilité de nos intervenants, nos formations peuvent être mises en place dans un délai de 6 semaines.



# Conduire des situations de changement

## Enjeux

Les établissements sociaux et médico-sociaux sont confrontés en permanence à des changements depuis leur naissance car les questions sanitaires et sociales sont en mouvance perpétuelle, du fait de l'évolution des demandes, des politiques, des facteurs économiques, des découvertes des sciences humaines, ... Pendant « les trente glorieuses » le secteur a vécu une période de relative stabilité pendant laquelle la direction s'est apparentée à la gestion d'une institution pérenne, mais depuis les évolutions se sont accélérées : politique d'inclusion, désinstitutionnalisation, appels d'offre, plateformes de services, crise sanitaire, ... Ces changements ont des impacts profonds sur les organisations, les pratiques quotidiennes des professionnels et leur identité, le statut des usagers, le développement du partenariat, les cultures institutionnelles, la gestion des emplois et compétences, ... Ils nécessitent un mode de management centré sur le mouvement, plus stratégique et plus agile, et soucieux de prendre en compte les ressentis et les analyses de l'ensemble des acteurs pour les mobiliser.

## Public

Cette formation s'adresse aux équipes de direction mais aussi à tout ou partie d'une équipe de professionnels impliqués dans une situation de changement.

## Prérequis

Cette formation ne suppose pas de prérequis

## Objectifs

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables d'élaborer et d'adapter un plan de conduite de changement en répondant progressivement à 9 questions :

1. Quels sont les changements à réaliser ?
2. Quel est le délai pour les mettre en place ? Quels sont les critères de réussite ?
3. Quels sont les impacts pour les acteurs concernés ?
4. Quelles sont les réactions à prendre en compte et quelle est leur évolution dans le temps ?
5. Quel est le message principal des actions à réaliser ?
6. Quel est votre plan d'accompagnement du changement ?
7. Comment concevoir les règles du jeu pendant cette période de changement ?
8. Comment déployer et suivre les actions d'accompagnement ?
9. Comment évaluer et capitaliser l'expérience acquise pour créer une culture du changement ?

## Contenu et méthode

La formation se déroule en 9 étapes, comme au jeu de la marelle, en répondant progressivement aux 9 questions ci-dessus dans le cadre d'une étude de cas fournie par le formateur. Chaque module se conclut par une discussion élargissant le propos à l'expérience des participants et par un quizz permettant d'évaluer les compétences développées.

## Modalités d'évaluation

Les connaissances théoriques développées sont évaluées par un questionnaire en fin de dernière séance.

Les modifications de posture individuelle sont évaluées par le participant sur le questionnaire reprenant les 9 questions en début de première séance et en fin de dernière séance.

Les résultats de l'évaluation permettront d'établir l'attestation de fin de stage précisant le niveau d'atteinte des objectifs.

Une évaluation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module.

## Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 2 journées soit un total de 14H.

## Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, ou dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en téléprésentiel à partir de 10 participants.

## Tarifs

En intra : 2640 € TTC pour le groupe

En inter ou en ligne : 324 € TTC par participant



# Le partage d'information à caractère secret : concilier cadre juridique et pratiques professionnelles

## Enjeux

Souvent pratiqué, depuis longtemps intégré aux pratiques professionnelles dans le secteur de l'accompagnement et des soins, le partage d'informations à caractère secret, indûment dénommé « secret partagé », est un outil indispensable au travail de partenariat et de coordination et participe d'une meilleure connaissance des usagers et/ou des patients.

Au cœur de la question du respect de la vie privée, ce n'est qu'au prix d'un cadre juridique clair qu'il est autorisé. Pour autant, ce cadre n'est pas facilement accessible pour les professionnels et les usagers/patients eux-mêmes ont tendance à ne pas y prêter attention, leur intérêt premier étant d'être accompagnés.

Il appartient à ceux et à celles qui les accompagnent d'être les garants de la bonne application du droit, car elle participe à la qualité de la prise en charge.

## Public

La formation s'adresse aux professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social, cadres et non-cadres, aux usagers/patients, y compris dans le cadre de conseil de la vie sociale, aux administrateurs et décideurs du secteur.

## Prérequis

Aucun prérequis.

## Objectif(s)

L'action de formation a pour but d'aider les stagiaires, quel que soit leur statut, à comprendre le cadre juridique applicable au respect de la vie privée et à le mettre en œuvre au quotidien dans toutes formes de relations partenariales.

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables de :

Savoir différencier les différents concepts : secret professionnel, secret médical, discrétion professionnelle

Apprendre à concilier les notions de confidentialité et de devoir d'information

Comprendre les risques juridiques liés à la transgression du secret

Savoir appliquer les règles dans les pratiques professionnelles et notamment dans le cadre institutionnel ou partenarial

## Contenu et méthode

La session de formation présente :

- l'évolution réglementaire de la problématique du secret professionnel

- l'étendue des informations confidentielles
- les conditions de fond et de forme du partage d'information
- la question du droit d'opposition de l'utilisateur/patient
- les conséquences juridiques en cas de non-respect des conditions réglementaires

Sur la base d'une vidéoprojection, le formateur donne l'occasion aux stagiaires d'illustrer les propos avec des cas concrets, d'ouvrir des débats et de partager leurs expériences sur le thème du respect de la vie privée des usagers. Les réponses éventuellement données ont pour objectif que les stagiaires s'approprient le raisonnement juridique.

Le formateur remettra le support du diaporama, une bibliographie et une liste de ressources internet.

### Modalités d'évaluation

Les connaissances théoriques acquises sont évaluées par un quiz à la fin de chaque séance et un questionnaire en fin de dernière séance.

Une évaluation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module

### Durée

La formation se déroule sur 1 journée soit 7h.

### Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en ligne sur le même total de 7 modules à partir de 10 participants.

### Tarifs

En intra : 1320 € TTC pour 1 groupe

En inter ou en ligne : 162 € TTC par participant

**Intervenante** : Fabienne NOÉ



# Construire et partager avec la personne accompagnée son projet de parcours avec le jeu de plateau « La route 21 »

## Enjeux

La demande des usagers ainsi que de leurs proches aidants, relayée par les politiques sociales, est de participer pleinement au projet de parcours qui les concerne au premier plan. Cela suppose de construire avec eux ce projet, dans un langage facile à lire et à comprendre, et en prenant en compte leur expertise de la situation pour développer leur pouvoir d'agir sur leur propre vie.

Dans une dynamique d'inclusion ces parcours sont nécessairement interinstitutionnels et demandent d'utiliser le même cadre pour penser les besoins et les prestations.

Nous avons donc créé un jeu de plateau « la route 21 » qui permet de concevoir et d'accompagner le parcours comme une aventure partagée avec la personne accompagnée, associant les principes de développement du pouvoir d'agir et la coordination à l'aide de l'outil SeraphinPH.

## Public

Cette formation s'adresse aux professionnels d'établissements ou services sociaux, médicosociaux ou sanitaires ayant une expérience d'élaboration et de suivi du projet personnalisé.

## Prérequis

Cette formation ne suppose pas de prérequis.

## Objectifs

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables de :

1. Expliciter les diverses sources du projet « route 21 » : la loi 2002-2, la recommandation de bonnes pratiques de la HAS, le développement du pouvoir d'agir des personnes, la nomenclature Seraphin PH
2. Comprendre et appliquer la méthode de la route 21 dans le cadre d'un projet personnalisé
3. Évaluer la pertinence de la méthode en situation concrète
4. Adapter la méthode en fonction de l'âge et de la problématique de la personne accompagnée

## Contenu et méthodes

1. Module 1 (une demi-journée)
  - Présentation des expériences du projet personnalisé vécues par les participants (tour de table et synthèse)
  - Présentation des sources du projet route 21 dans le cadre d'un exposé suivi d'un débat. Il s'agit de comprendre comment et pourquoi le projet personnalisé est apparu en 2002-2 dans le paysage du travail social) à partir d'un historique, du texte de la loi, de sa déclinaison dans la RBPP. La réflexion autour du développement du pouvoir d'agir, à partir du livre de Carole Jouffray, permet de pousser un peu plus loin la réflexion et les objectifs. L'analyse de la nomenclature Seraphin PH permet de donner un cadre et un outillage pour construire le projet avec la personne et se donner un discours partagé avec les partenaires.

## 2. Module 2 (une demi-journée)

Présentation de la méthode « route 21 » à partir de l'histoire de sa construction et d'une première application en étude de cas.

Remise des outils de la route 21 à chaque participant pour une expérimentation à réaliser dans leur établissement. Possibilité de filmer avec l'accord de la personne et de son représentant légal s'il y a lieu.

## 3. Module 3 (une demi-journée) Présentation et analyse des expérimentations.

## 4. Module 4 (une demi-journée) Adaptation de l'outil route 21 en fonction des problématiques des personnes et nouvelles applications en étude de cas à partir des situations présentées par les participants.

### Modalités d'évaluation

Une évaluation individuelle des compétences acquises est réalisée au début et en fin de formation sous la forme d'un quiz reprenant les objectifs ci-dessus : connaissance des 4 sources du projet route 21, description de la méthodologie.

Une appréciation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module

### Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 4 modules et sur un total de 2 journées de 7H, soit 14H

### Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en ligne sur le même total de 7 modules à partir de 10 participants.

### Tarifs

En intra : 2640 € TTC pour le groupe

En inter ou en ligne : 324 € TTC par participant



## Élaborer ou actualiser un projet d'établissement ou de service

### Enjeux

Les réglementations en vigueur et l'évolution des politiques sociales impliquent que les administrateurs et les professionnels développent des compétences et des pratiques d'élaboration et de gestion de projet afin de se positionner sur leur territoire, de s'inscrire dans les dynamiques partenariales, d'actualiser périodiquement leur projet institutionnel, de répondre à des appels à projets de façon réactive, de mettre en place et d'évaluer des expérimentations.

Les formes que peuvent prendre ces projets sont de plus en plus diverses (établissement, service, dispositif, plateforme, réseau...) mais toutes relèvent de mêmes bases méthodologiques.

### Public

Cette formation s'adresse aux professionnels d'établissements ou services sociaux, médicosociaux ou sanitaires.

### Prérequis

Il est préférable que les professionnels en formation aient déjà une certaine expérience dans l'exercice de leur métier et dans le travail institutionnel pour passer à une posture stratégique où ils deviennent capables de sortir de leur périmètre de compétence pour concevoir les missions d'un établissement ou service, son positionnement dans l'environnement, sa déclinaison en offre de service, les conditions de mobilisation en ressources humaines financières et logistiques.

### Objectifs

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables de :

1. Expliciter le cadre légal et réglementaire dans lequel s'inscrivent les différents types de projets et leur négociation : projet institutionnel ou interinstitutionnel, appels à projet, transformation d'une offre de service, mise en place d'une plateforme, ...
2. Mettre en place un cadre et une méthode permettant la participation de tous les acteurs concernés par le projet
3. Prendre en compte les valeurs, la vision de l'organisme gestionnaire et son projet stratégique
4. Positionner l'établissement et le projet dans son environnement global (social, économique, politique, réglementaire, environnemental) et local (place dans le dispositif territorial et le réseau de partenaires) et dégager les enjeux du projet
5. Prendre en compte l'évolution et les demandes du public accueilli ou potentiel
6. Analyser l'offre de service de façon dynamique et dégager ses forces et faiblesse au vu du projet à construire
7. Définir les axes stratégiques du projet à partir de ce double diagnostic externe et interne
8. Définir un plan et des fiches actions pour mettre en œuvre ces axes stratégiques et en évaluer la réalisation

## Contenu et méthodes

Le cursus pédagogique suit la démarche générale de méthodologie du projet : mise en place du cadre, diagnostic externe et interne, définition d'objectifs stratégiques, plan d'action, conduite du changement. Il sera organisé en 7 modules selon cette progression.

Chaque module comprend :

- une présentation des objectifs de la session
- un temps d'apport théorique et de discussion à partir de l'expérience des participants
- un temps d'application sous forme de mise en situation à travers l'étude de cas construite par le cabinet (cas le dispositif Martin)

Les exposés sont illustrés par des diaporamas et des documents écrits mis à la disposition des stagiaires.

Un guide d'élaboration de projet assorti d'une bibliographie est remis aux participants et sera amendé et enrichi progressivement au cours de la formation.

### Module 1 : Introduction : expliciter le cadre légal des ESMS et la méthodologie de projet ( 1 journée)

1. Inventaire de l'expérience et des connaissances des participants sur le thème du projet (Quiz et présentations croisées)
2. Présentation du cadre légal et des évolutions actuelles des politiques sociales dans lesquelles s'inscrivent les différents types de projet des ESMS (décrets, recommandations)
3. Présentation et première expérimentation du cadre méthodologique de la gestion de projet dans une approche coopérative (étude de cas « le dispositif Martin »)

### Module 2 : Diagnostic externe : analyser la demande (1 journée)

1. Présenter la complexité de la fonction client et ses différents acteurs dans le secteur des ESMS (exposé suivi d'études de cas à partir de l'expérience des participants)
2. Analyser les impacts du macro-environnement et de l'environnement local à partir d'une adaptation des techniques de marketing au secteur des ESMS (méthode PELT et grille d'analyse des menaces et opportunités)
3. Donner une place spécifique à l'expression de la demande et des besoins des usagers (jeu de plateau avec nomenclature serafin ph)

### Module 3 : diagnostic interne : analyser l'offre de service (1 journée)

1. Analyser l'offre de service (méthode d'analyse des processus et des groupes blue print)
2. Expérimentation et synthèse à partir du cas « le dispositif Martin »

#### Module 4 : Définir les axes stratégiques du projet (1/2 journée)

1. Présentation de la méthode du FFOM et de sa déclinaison en axes stratégiques
2. Méthodologie de rédaction d'objectifs SMART
3. Expérimentation et synthèse à partir du cas « le dispositif Martin »

#### Module 5 : décrire la nouvelle offre de service (1/2 journée)

1. Présentation du plan type de déclinaison d'une offre de service
2. Expérimentation et synthèse à partir du cas « le dispositif Martin »

#### Module 6 : mettre en place un plan d'action (1/2 journée)

4. Présentation méthodologique : du projet au programme (méthode PERT), hiérarchie des objectifs et programmation de logique des actions, calcul des moyens à mettre en œuvre, calendrier
5. Analyse et adaptation des modèles de fiches action (étude de cas le dispositif Martin »)

#### Module 7 : Le dispositif de suivi et d'évaluation : (1/2 journée)

1. Articulation du plan d'action du projet d'établissement, de la démarche d'amélioration continue des pratiques, des rapports annuels d'activité mise en place d'un comité de suivi, échéance d'actualisation du projet.
2. Mise en place d'un plan d'accompagnement du changement
3. Expérimentation et synthèse à partir du cas « le dispositif Martin »
4. Évaluation de l'ensemble de la formation (Quiz et fiche d'évaluation individuelle suivie d'un tour de table)

### Modalités d'évaluation

Une évaluation individuelle des compétences acquises est réalisée en début et en fin de formation sous la forme d'un quiz reprenant les différents objectifs :

1. Expliciter le cadre légal et réglementaire
2. Mettre en place un cadre et une méthode permettant la participation de tous les acteurs
3. Prendre en compte les valeurs, la vision de l'organisme gestionnaire et son projet stratégique
4. Positionner l'établissement et le projet dans son environnement et dégager les enjeux du projet
5. Prendre en compte l'évolution et les demandes du public
6. Analyser l'offre de service et dégager ses forces et faiblesse
7. Définir les axes stratégiques du projet
8. Définir un plan et des fiches actions
- 9.

Une appréciation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module

### Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 7 modules et sur un total de 5 journées de 7H, soit 35H

## Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en ligne sur le même total de 7 modules à partir de 10 participants.

## Tarifs

En intra : 6600 € TTX pour le groupe

En inter ou en ligne : 810 € TTC par participant



# Prévenir et gérer les situations de violence en établissement social ou médicosocial

## Enjeux

Les situations de violence mettent en jeu, et souvent à mal, l'institution et l'ensemble des professionnels. Elles peuvent provoquer des réactions primaires, souvent guidées par des peurs conscientes ou inconscientes, ou des approches inadaptées. Il s'agit donc tout d'abord de prendre du recul, de les resituer dans une analyse multifactorielle. La réponse aux situations concrètes de passage à l'acte violent peut ainsi en respecter toute la complexité et éviter des réponses inadaptées.

## Public

Les situations de violence mettant en jeu l'ensemble d'une institution. Cette action de formation peut donc s'adresser en intra à l'ensemble des professionnels d'un établissement ou service. Elle peut aussi être organisée en formation inter avec une animation de groupe différente qui prend en compte la variété des expériences et des pratiques.

## Prérequis

Aucun prérequis

## Objectifs

L'action de formation demandée a pour but d'aider les professionnels en contact avec les usagers à comprendre et à répondre de façon adaptée aux situations de passages à l'acte et de violence.

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables de :

- Connaître le cadre législatif et réglementaire relatif aux situations de violence en institution : droit des usagers et droit des salariés
- Analyser les facteurs institutionnels de la violence
- Analyser les facteurs psychologiques et psychopathologiques de la violence
- Optimiser les outils institutionnels pour prévenir et gérer les situations de violence
- Prévenir et gérer les situations de violence en situation dans la relation individuelle au quotidien
- Traiter les questions d'éthique soulevées par la violence en institution

## Contenu et méthodes

La formation se déroule en 4 modules.

Elle fait alterner des éclairages théoriques visant à restituer la complexité des situations, des études de cas fournies par le formateur ou les participants ou des jeux de rôles pour en restituer les éléments émotionnels, une construction collective de pratiques s'appuyant sur les leviers institutionnels.

### Module 1 : Connaître le cadre législatif et réglementaire

- Présentation des participants et de leur expérience de situations de violence ressentie (tour de table)

- Le droit commun et les situations de violence : la définition juridique de la violence, les droits de l'homme, les droits de l'enfant, le droit de retrait, la responsabilité pénale du mineur, les mesures éducatives, la médiation réparation, l'emprisonnement
- Les politiques sociales relatives à la violence et à la maltraitance : loi 2022-2, décret 2003-1095, loi du 5 mars 2007, recommandation de la HAS
- Analyse juridique d'une étude de cas
- Évaluation des connaissances acquises (quiz)

#### Module 2 : Analyser les facteurs psychologiques de la violence

- L'agressivité et le développement affectif
- L'acte antisocial comme espoir
- Le passage à l'acte psychotique
- Analyse d'études de cas fournies par les participants

#### Module 3 : Analyser les facteurs institutionnels de la violence et mettre en place de nouveaux outils

- Souffrance et psychopathologie des liens institutionnels
- Construction collective d'un protocole de prévention et de gestion des situations de violence à partir d'un modèle
- Analyse d'études de cas fournies par les participants à l'aide de l'outil « blue print » : de l'analyse à l'amélioration des pratiques

#### Module 4 : gérer une situation de violence en relation individuelle

1. Les principes d'une gestion non violente du conflit : gérer l'escalade verbale, maintenir la distance, sortir du face à face, contenir, apaiser
2. Mise en pratique avec un professeur d'aïkido et études de cas en jeux de rôles

### Modalités d'évaluation

Les connaissances théoriques acquises sont évaluées par un quiz à la fin de chaque séance et un questionnaire en fin de dernière séance. IL reprend les objectifs ci-dessus :

- Connaître le cadre législatif et réglementaire
- Analyser les facteurs institutionnels de la violence
- Analyser les facteurs psychologiques et psychopathologiques de la violence
- Optimiser les outils institutionnels
- Prévenir et gérer les situations de violence

Les modifications de posture individuelle sont évaluées par le participant sur un questionnaire reprenant les mêmes questions en début de première séance et en fin de dernière séance.

Une évaluation de la qualité de la formation est réalisée par un questionnaire de satisfaction remis aux participants à la fin du dernier module

### Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 4 modules d'une demi-journée, soit un total de 2 journées, ou de 14H.

### Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en ligne sur le même total de 7 modules à partir de 10 participants.

Une salle sans tables et chaises ou un dojo proche pourra être utilisé pour le dernier module.

### Tarifs

En intra : 2640 € TTC pour le groupe

En inter ou en ligne : 324 € TTC par participant



# Prévenir et gérer une situation de crise

## Enjeux

Les établissements et services sociaux et médicosociaux et leurs organismes gestionnaires, malgré leurs facultés d'adaptation, peuvent être brutalement confrontés à une situation de crise pour des causes externes (crise de gouvernance, crise économique, modification brutale des politiques de l'État ou du département sur un secteur d'activité, crise sanitaire comme vient de le montrer le COVID19, incendie), ou des causes internes (conflits à l'occasion d'un événement indésirable, d'un changement de direction, d'une restructuration, actes de violence). Ces situations atypiques peuvent remettre en cause le fonctionnement habituel de l'institution ou même sa pérennité. Elles créent une urgence et nécessitent un management spécifique.

## Public

Cette formation s'adresse aux équipes de direction et aux membres de cellules de crise activées ou prévisionnelles. En intra, elles peuvent s'adresser à tous les professionnels d'une équipe d'ESMS.

## Prérequis

Elle ne nécessite pas d'autre prérequis.

## Objectifs

Au terme de cette action de formation les professionnels devront être capables de :

- Identifier les caractéristiques d'une crise et ses différents types
- Comprendre le cycle d'une crise et mettre en place un plan de crise avec ses différents outils
- Gérer de façon spécifique les différents moments de ce cycle en distinguant les actions d'urgence et le plan de continuité de l'activité
- Mobiliser les ressources humaines
- Mettre en place et gérer le plan de communication
- Organiser le retour d'expérience pour capitaliser les compétences collectives acquises et préparer l'établissement aux prochaines situations de crise
- Se positionner sur les questions éthiques posées en situation de crise

## Contenu et méthodes

La formation se déroule en 7 modules qui suivent le cycle de la crise en analysant chaque période de plusieurs points de vue : la situation, le management et les outils. Chaque module se conclut par une mise en application sur une étude de cas fournie par le formateur ou les participants et une évaluation des acquis.

- Module 1 : La crise, qu'est-ce que c'est ?

- Introduction : présentation des participants et de leur expérience des situations de crise
- Exposé de définition de la crise de ses différents types et de son cycle à partir de ces récits
- Module 2 : préparer l'établissement aux situations de crise
  - La situation : une période de calme pendant laquelle il est difficile de mobiliser les acteurs sur un danger hypothétique
  - Le management : mobiliser des acteurs en période froide
  - Les outils : l'inventaire des risques (méthode MOSAR), les plans de crise (plan bleu, plan blanc, plan interne élargi), les exercices de crise
  - Étude de cas
- Module 3 : repérer et interpréter les signes précurseurs
  - La situation : des signes faibles apparaissent, mais affaiblis par le mécanisme de déni
  - Le management : l'écoute des signes faibles et atypiques, la prise en compte des lanceurs d'alerte, la tentation de Cassandra
  - Les outils : le dispositif d'alerte, le statut des lanceurs d'alerte
  - Étude de cas
- Module 4 : entrer dans la crise
  - La situation : la soudaineté et la gravité des événements nécessitent immédiatement un changement de pilotage.
  - Le management : annoncer l'état d'alerte de l'établissement et lancer le dispositif de crise.
  - Les outils : la cellule de crise, les opérations d'urgence et la main courante, le plan de continuité de l'activité, le plan de communication interne et externe
  - Étude de cas
- Module 5 : gérer la phase aigue
  - Situation : la crise monte en puissance et les impacts se potentialisent. Le plan prévu est débordé par les événements.
  - Management : adapter les réponses aux imprévus. Mobiliser de nouvelles ressources. Assurer un suivi réactif.
  - Outils : fiche de suivi et communication de crise

- Étude de cas
- Module 6 : stabiliser et sortir de la crise
  - Situation : la pression baisse et les fonctionnements habituels reprennent progressivement.
  - Management : identifier les critères de sorties de crise pour éviter la précipitation et l'effet rebond.
  - Les outils : référentiel de sortie de crise, plan de retour à la normale.
  - Étude de cas
- Module 7 : tirer les leçons de l'expérience et se préparer
  - Situation : les fonctionnements sont stabilisés. C'est le moment du bilan.
  - Management : organiser le retour d'expérience pour capitaliser les compétences acquises et développer une culture d'accueil de la crise. Intégrer cette posture d'accueil de la crise dans l'accompagnement quotidien du projet des usagers.
  - Les outils : le retour d'expérience et le passage au module 1 : préparer l'établissement aux situations de crise
  - Étude de cas

## Modalités d'évaluation

Les acquisitions sont évaluées à l'aide d'un quiz en fin de formation. Il reprend les objectifs ci-dessus :

- Identifier les caractéristiques d'une crise et ses différents types
- Comprendre le cycle d'une crise et mettre en place un plan de crise avec ses différents outils
- Gérer les différentes étapes
- Mobiliser les ressources humaines
- Mettre en place et gérer le plan de communication
- Organiser le retour d'expérience
- Se positionner sur les questions éthiques posées en situation de crise

Les modifications de posture individuelle sont évaluées par le participant sur un questionnaire reprenant les mêmes questions en début de première séance et en fin de dernière séance.

## Durée

L'ensemble de la formation se déroule sur 7 modules de 2H, soit une durée totale de 2 journées ou de 14H.

## Modalités et délais d'accès

La formation peut se réaliser en intra dans un établissement demandeur, dans un établissement loué par l'organisme de formation, avec un minimum de 7 et un maximum de 15 personnes.

Elle peut se réaliser aussi en inter ou en ligne sur le même total de 7 modules à partir de 10 participants.

## Tarifs

En intra : 2640 € TTC pour le groupe

En inter ou en ligne : 324 € TTC par participant

