



PLURIEL
FORMATION CONSEIL

FORMATION

**MANAGEMENT
ET FONCTION
D'ENCADREMENT**

2
 JOURS

APPRÉHENDER SA FONCTION DE MANAGEMENT : ENJEUX, PRATIQUES ET POSTURES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Cadres des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La fonction d'encadrement est soumise à **des prescriptions et des attentes provenant d'une part de l'échelon supérieur et d'autre part de professionnels à encadrer**. Cette position d'autorité s'exerce au travers d'une légitimité assurée par la référence au cadre symbolique constitué par les textes légaux, les bonnes pratiques et le projet collectif.

Exercer une fonction d'encadrement implique donc de hiérarchiser les attentes et les références, d'identifier son environnement et le jeu des acteurs, d'incarner la fonction en situation duelle ou groupale, d'assumer l'autorité et non de jouer du pouvoir, de servir un projet.

Cette formation vise à **développer une approche réflexive de ses pratiques et à enrichir ses connaissances et compétences managériales au quotidien**, dans une dynamique d'évolution.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la fonction d'encadrement et situer les repères nécessaires à l'exercice de sa mission (identité, responsabilité, légitimité, pouvoir et autorité).
- S'approprier les évolutions législatives du champ social et médico-social et identifier ses impacts sur les pratiques professionnelles afin d'ajuster ses postures d'encadrement.
- Appréhender les enjeux de transmission de l'information et de communication au service d'un cadre institutionnel contenant et cohérent.
- Envisager le développement de la compétence comme un support de management et de mobilisation professionnelle.
- Interroger son rôle et son positionnement de cadre.

CONTENUS

- » **Exercice de la fonction d'encadrement**
 Imaginaire institutionnel et inconscient collectif.
 Cadre symbolique et légitimité de la fonction. Autorité et élaboration collective.
 Autorité conférée et relation de pouvoir.
- » **Comprendre la dynamique collective**
 Les étapes de construction d'une équipe, identité collective, valeurs partagées et cohésion d'équipe.
 Relation d'interdépendance et mécanisme de reconnaissance.
 Définition d'un projet commun.
- » **Délégation de responsabilité**
 Délégation de responsabilité et pluridisciplinarité.
 L'articulation horizontale entre professionnels.
 Délégation de responsabilité et rendre-compte.
 Déléguer implique le partage de décision.
- » **Penser son métier d'encadrant**
 Place dans la communauté professionnelle (équipe de direction, équipes).
 Cadre légal spécifique, évolutions législatives et nouveaux champs de responsabilité.
 Organisation, communication et évaluation : donner sens au travail.
 Motivation au travail et mobilisation des professionnels.
 De la prévention des risques psychosociaux à la qualité de vie au travail.

2
 JOURS

CONDUIRE LE CHANGEMENT DANS LES ESSMS

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Encadrants des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'encadrement des ESSMS conduit les **changements relatifs aux évolutions légales**.

Cela implique de **formuler et évaluer les pratiques, garantir la bientraitance et un accompagnement personnalisé** dans une perspective inclusive de parcours au sein d'un dispositif ouvert.

Dans ce contexte, le cadre doit considérer une pluralité d'enjeux : **penser le changement sur le long terme** dans une perspective stratégique, **garder le pouvoir d'agir** au sein des contraintes, **dépasser les résistances** en suscitant la participation et la coopération interprofessionnelles, **assurer l'évolution des pratiques** en sollicitant les ressources des acteurs.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender les missions d'encadrement et situer les repères nécessaires à l'exercice de sa fonction dans la conduite de changement (positionnement, pouvoir et responsabilités).
- Identifier les stratégies d'encadrement et d'accompagnement des équipes, en cohérence avec les enjeux du secteur.
- Conduire le changement dans les organisations en lien avec les mutations sociétales, les évolutions législatives et la transformation des pratiques professionnelles, dans une logique collaborative.

CONTENUS

- » **Évolutions du secteur social et médico-social** : transformations sociétales, nouvelles orientations des politiques sociales, impacts sur l'organisation et le fonctionnement des établissements et des services ainsi que sur les pratiques professionnelles.
- » **Conduite du changement** : processus en oeuvre, niveaux et types de changements et leurs impacts sur l'organisation de travail, adaptation/résistance au changement et dynamique d'équipe, changement individuel et collectif.
- » **Définition, enjeux et champs de responsabilités** de la fonction d'encadrement dans un contexte en mutation.
- » **Outils, méthodes et postures favorisant la conduite du changement dans une organisation** : enjeux et contexte, objectifs visés, moyens mis en oeuvre, interactions et dynamique de groupe, transmission d'informations et communication interne, développement du pouvoir d'agir.
- » **Prise en compte des risques psychosociaux** dans les conduites de changement

2
 JOURS

LA RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'EXERCICE DE SA FONCTION

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Le secteur social et médico-social est aujourd'hui étroitement encadré par des **obligations légales et les conduites professionnelles sont soumises à responsabilités**.

Connaître ses responsabilités, évaluer les risques, se référer aux règles formulées, sont les conditions d'un exercice professionnel engagé et dynamique. Pour **favoriser l'initiative et garantir un accompagnement respectueux du droit des usagers**, il importe de connaître la loi, de formuler la responsabilité et les modalités préventives du risque.

Cette formation permet de **cerner les enjeux juridiques et pratiques de l'exercice professionnel** dans le cadre de ses fonctions afin d'éviter les fautes et améliorer la prise en charge des personnes accompagnées.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Appréhender la notion de risque et de responsabilité professionnels dans leur dimension juridique (code du travail, responsabilité pénale et civile).
- Connaître les différentes responsabilités des établissements sociaux et médico-sociaux et de leurs encadrants.
- Identifier les risques encourus, les responsabilités afférentes à ces risques et les dispositions favorables à leur prévention.
- Définir les modalités de collaboration avec les familles et les partenaires, ainsi que les responsabilités respectives.

CONTENUS

- » Le cadre juridique : responsabilité professionnelle, responsabilité pénale, responsabilité civile.
- » La responsabilité comme capacité de prise de décision à partir des moyens nécessaires pour éclairer cette décision.
- » Autorisation, autorité reçue d'éduquer, d'accompagner, de soigner.
- » Principe de précaution et impuissance, obligation d'agir et évaluation.
- » Obligation de moyens et obligation de résultat, prestation et relation.
- » Examen des risques les plus communément courus.
- » Dispositions définissant et délimitant la responsabilité et la prévention des risques.
- » Rôle du CSE et des autres instances représentatives du personnel.
- » RBPP de l'ANESM/HAS.

2
 JOURS

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DANS UNE ORGANISATION APPRENANTE

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Tout professionnel contribuant à l'accompagnement quel que soit son secteur d'intervention

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

Le champ social et médico-social est traversé par **des enjeux qui viennent interroger la cohérence entre les moyens alloués à la mission des ESMSS et les objectifs attendus des professionnels**. Prescription du travail accrue, normativité des pratiques professionnelles, écart entre le travail prescrit et les conditions du travail réel, difficultés de recrutement, fonctionnement en mode dégradé, situations de crise sont autant de révélateurs qui interrogent le sens du travail.

Le développement des savoir-faire et des compétences et la notion d'organisation apprenante constitue un levier d'implication professionnelle et réinterroge **l'institution dans son identité collective** mais aussi dans sa **capacité à anticiper**.

Cette formation propose de **mettre en réflexion les enjeux du développement de compétences dans les organisations et d'en définir les modalités** afin que la motivation au travail permette d'élaborer des réponses adaptées aux besoins des personnes.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Développer des pratiques des professionnels et mettre en cohérence le sens au travail avec les objectifs de la mission.
- Organiser le développement des compétences : définir les enjeux de transmission et de partage des savoir-faire.
- Identifier ce qui est opérant en matière d'apprentissage dans le cadre existant et le mettre en perspective dans le fonctionnement.
- Développer une stratégie de développement de compétences en lien avec les évolutions du secteur et les besoins des publics.
- Développer une approche formative en situation de travail et soutenir un modèle d'organisation tourné vers l'innovation.

CONTENUS

- » **Élaborer ses pratiques professionnelles**
 Apprendre à mettre en mots sa pratique professionnelle et identifier les mécanismes d'implication.
 Mesurer les écarts de pratiques en lien avec les missions pour identifier ce qui fait sens au travail.
 Questionner les identités professionnelles et les spécificités.
- » **Développer les compétences professionnelles**
 Repérer les formes de compétences, repérer les savoir-faire.
 Identifier les besoins de développement de compétences.
 S'approprier un référentiel de compétences.
 Articuler l'expérience professionnelle et la qualification professionnelle.
- » **La notion d'apprentissage comme levier d'implication**
 Dimension clinique du travail : être sujet au travail en tant qu'apprenant.
 Dimension collective de l'apprentissage et ses enjeux.
- » **L'organisation et le développement de compétences : Enjeux organisationnels et stratégiques**
 Ancrage territorial et enjeux stratégiques.
 Valorisation et développement des spécificités.
 Prise en compte des évolutions législatives comme levier de projection.

1
 JOUR

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Tous professionnels du secteur social et médico-social

PRÉ-REQUIS
sans

TARIF
nous consulter

ENJEUX

Au regard des importantes évolutions du secteur social et médico-social qui impactent les organisations, les situations de travail et le sens que chaque professionnel attribue à son travail, la prévention des risques psychosociaux est devenue une préoccupation majeure des ESSMS, de ses cadres dirigeants et intermédiaires. Pour agir en prévention, **il est aujourd'hui essentiel de comprendre ce que recouvrent les RPS et de savoir les identifier pour mieux les prévenir.**

Cette formation permet de **clarifier la notion de RPS, le cadre légal et les facteurs de risques psychosociaux.** Elle permet également de repérer les leviers et outils qui permettent d'agir sur les causes et définir les actions à mettre en place.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Savoir identifier les risques psychosociaux et leurs facteurs.
- Maîtriser la Réglementation juridique et le cadre légal des RPS.
- Identifier les situations d'exposition à des RPS.
- Comprendre l'intérêt d'une démarche de prévention et identifier des leviers de prévention possibles.
- Repérer les leviers et outils de prévention des RPS et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

CONTENUS

» Maîtriser les principes généraux de la prévention et connaître les obligations légales.

Définition : prévention, risques professionnels.
 Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé au travail.
 Les acteurs de la prévention.

» Les RPS, de quoi parle-t-on ?

Une définition des risques psychosociaux : une famille de risques multi-factoriels.
 Les besoins psychosociaux de l'homme au travail.
 Le mécanisme des troubles psychosociaux.

» Modèles de mesure et d'analyse des RPS.

Le rapport GOLLAC : les 6 facteurs de risques identifiés.
 Le modèle contrainte ressource régulation (C2R) de l'ANACT.

» Évaluer et prévenir les risques psychosociaux.

Identifier ces risques dans un contexte de travail réel.
 Analyser les facteurs de risques.
 Formuler des préconisations pour agir sur ces facteurs.
 Envisager l'évaluation de ce plan d'action.

2
 JOURS

TRAVAILLER EN RÉSEAU, PARTENARIAT ET ENJEUX STRATÉGIQUES

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

La dynamique de territoire et la transition inclusive influent les pratiques vers une meilleure prise en compte du travail en réseau et du **développement d'une collaboration partenariale de proximité avec les acteurs professionnels mais aussi les aidants et proches** de la personne accompagnée.

Cette formation permet aux cadres et coordinateurs de **repérer les ressources et les contraintes de l'environnement requis par l'accompagnement** du parcours de la personne, de situer les collaborations nécessaires, d'établir les modalités de concertation, de coopération et de distinction des responsabilités respectives.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Acquérir des repères théoriques et pratiques sur le partenariat et la méthodologie de travail en réseau.
- Appréhender les enjeux du travail en réseau au regard des évolutions du secteur social et médico-social.
- Réfléchir aux modalités nécessaires à la mise en synergie des partenaires afin d'accompagner au mieux les usagers dans leurs parcours de vie.
- Identifier les réseaux nécessaires à développer selon les contextes d'intervention et les problématiques des personnes accompagnées.
- Initier les équipes au travail en réseau.

CONTENUS

- » Cadre réglementaire du travail en réseau dans le domaine social et médico-social.
- » Définition du partenariat, ses composantes et ses principes, des différents niveaux de réseau (primaire et secondaire).
- » Les notions de collaboration, concertation et coopération dans une logique de parcours.
- » Le réseau comme préalable au partenariat et comme vecteur de développement.
- » Panorama des différentes formes de coopération et de réseaux.
- » Pratiques d'intervention en réseau (cartes réseaux).
- » Atouts et limites du partage des informations dans une dynamique partenariale, rappel du cadre législatif.
- » Stratégie et développement d'un réseau au service d'une dynamique institutionnelle en interne et vers l'externe.
- » Travail en réseau et appels à projet.

2
 JOURS

ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS EN SITUATION DE LONGUE MALADIE OU AYANT VÉCU UN DEUIL

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de situations
- Jeux de rôle
- Partage d'expériences et de savoirs
- Remise de supports pédagogiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-évaluation à chaud des participants à l'issue de la formation
- Évaluation à froid de la direction de l'établissement

PUBLIC

- Cadres de direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux

PRÉ-REQUIS
 sans

TARIF
 nous consulter

ENJEUX

L'accompagnement de professionnels qui peuvent être en lien avec des **problématiques de santé ou de deuil** peut exposer les professionnels des services sociaux du travail ou des ressources humaines à des situations auxquelles il est souvent difficile de se préparer. Ces situations rencontrées peuvent **les affecter** et il est nécessaire de **trouver un équilibre** afin d'identifier ce qui peut permettre de contenir l'expression de la parole mais aussi les émotions qu'elle suscite.

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnels confrontés à ces situations de **mettre en réflexion** leurs pratiques professionnelles et leur positionnement. Ils pourront bénéficier d'**étayages** qui leur permettront d'appréhender ces situations et leur rôle auprès des personnels concernés dans une approche relationnelle respectueuse et structurante.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Permettre aux agents d'exprimer leur souffrance relative aux situations qu'ils rencontrent et de bénéficier d'un soutien tiers.
- Ajuster leur posture professionnelle dans un équilibre entre prise de recul nécessaire et attitude d'empathie.
- Identifier et maîtriser la charge mentale générée et mobilisée par ces situations
- Développer des techniques d'écoute active pour contenir l'expression de la souffrance des personnels dans un cadre contenant et bienveillant.

CONTENUS

» Les mécanismes de la relation d'aide

Apports des sciences humaines dans la définition de la relation d'aide : l'étayage, l'attachement, le transfert et contre-transfert, projection, identification.

Observation par l'analyse du langage corporel : attitude, regard, silence...

Techniques de l'écoute active permettant de capter les signaux faibles et les émotions cachées questionnement et reformulations.

Définir une éthique de la relation : neutralité, implication, distanciation, objectivité et réflexivité. Déontologie, cadre normatif, dissymétrie, altérité et empathie : justesse et postures professionnelles. Éthique de la confidentialité et contenance du cadre relationnel.

» La conduite d'entretien

Éléments de définition et typologie de l'entretien.

Enjeux de la conduite d'entretien : objectifs, place, rôle et statut des protagonistes.

Structuration de l'entretien : étapes, préparation, cadre et modalités d'intervention.

Analyse de ses postures professionnelles et des effets perlocutoires du langage.

Les apports de Carl Rogers : empathie et congruence / écoute active et reformulation.

Les notions d'attitudes de porter.

» La notion de deuil, les répercussions en milieu professionnel

Évolution du concept de la mort et de l'endeuillé.

Les spécificités du deuil suivant les populations et leurs âges.

Résonances affectives à l'œuvre, individuelles et collectives, afin d'identifier certaines étapes du processus de deuil (sidération, tristesse, colère, incompréhension...) et leur retentissement sur le climat professionnel.

Les pertes et les deuils et les temps particuliers du travail de deuil.