

dynamique de la bientraitance
hygiène handicap communication soins
psychologie transmissions
gestion des relations fin de vie
nettoyage gestes et postures
des locaux Alzheimer

Organisation / Formation

Santé
& Dépendance

Santé & Dépendance

FORMATION 2011

Pour toute information :

ACET — Agence pour la Communication et l'Enseignement des Techniques

Contacteur : Françoise BERGAMASCHI, Michel MANDAGARAN

10, cité d'Angoulême — 75011 Paris

Tél. : 01 48 07 27 87 – Fax : 01 40 21 09 40

e-mail : info@acet.fr — Site Internet : www.acet.fr

1 - PRÉSENTATION		5
— Présentation de l'ACET		7
— Les enjeux de la formation		9
— Des formules de formation souples		11
— Une formation rigoureuse		13
— Une approche : Dynamique de la bientraitance et des relations		15
2 LES THÈMES DE STAGES		17
— Stages « Dynamique de la bientraitance »		19
De la maltraitance à la bientraitance	AGP 20	21
L'organisation de la bientraitance	AGP 21	22
Dynamique de la bientraitance, une formation action	AGP 22	23
— Stages « Communication et gestion des relations »		25
Bien communiquer avec les familles	AGP 11	27
Accueillir les résidents et leur famille	AGP 12	28
Agressions verbales et gestuelles : analyser, comprendre, agir	AGP 13	29
Gestion du stress	AGP 16	30
Travail de nuit et gestion du stress	AGP 14	31
Acquérir les bonnes pratiques de transmissions	AGP 18	32
Organiser les transmissions au sein des équipes	AGP 19	33
Animer au quotidien	AGP 15	34
Travailler en équipe	MGT 01	35
Préparer l'entretien annuel	MGT 02	36
Conduire un entretien annuel	MGT 03	37
Connaître l'environnement institutionnel et les grands acteurs du secteur	AGP 17	38
— Stages « Psychologie – Vieillesse – Fin de vie »		39
Psychologie de la personne âgée	AGP 31	41
Maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement – Bases	AGP 37	42
Maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement – Approfondissement	AGP 38	43
Accompagnement de la personne en fin de vie	AGP 32	44

— Stages « Soins et postures »		45
Soins et hygiène corporelle de la personne âgée	AGP 60	47
Incontinence urinaire	AGP 62	48
Attitudes et gestes apaisants : les techniques de la relaxation dynamique	AGP 61	49
Gestes et postures en situation de travail, manutention des personnes à mobilité réduite	AGP 41	50
Prévention des chutes chez la personne âgée	AGP 45	51
— Stages « Maladies contagieuses : prévention et action »		53
Contaminations grippales : prévention et action	AGP 48	55
— Stages « Hygiène et nettoyage des locaux »		57
Hygiène et nettoyage : les bases	AGP 70	59
Hygiène et nettoyage : les zones sensibles	AGP 71	60
Manager des équipes d'hygiène et de nettoyage	NET 02	61
— Stages « Restauration »		63
Alimentation de la personne âgée : malnutrition et prévention	AGP 50	65
Mobiliser les équipes sur l'enjeu majeur de l'alimentation	AGP 51	66
Règles à appliquer dans les processus de restauration et méthode HACCP	AGP 52	67
3 LES RÉFÉRENCES ACET		69
— Quelques-unes de nos références		71

1

PRÉSENTATION

Présentation de l'ACET

Les enjeux de la formation

Des formules de formation souples

Une formation rigoureuse

Une approche : Dynamique de la bientraitance
et des relations

Présentation de l'ACET

Très présente depuis près de 20 ans dans le secteur de l'habitat et de la santé, l'ACET propose des formations à destination du personnel travaillant auprès des personnes âgées et/ou dépendantes et intervenant à domicile, dans les EHPAD, les RPA, les centres gériatriques, les hôpitaux.

Notre équipe est constituée de consultants et de formateurs spécialisés (psychologues cliniciens, kinésithérapeutes, nutritionnistes, médecins...) collaborant sur des thèmes spécifiques.

L'ACET axe son développement sur la formation des personnels assurant des tâches opérationnelles et de leur encadrement. Près de 1 000 jours de formation sont assurés chaque année.

Nous proposons des stages de formation, réalisables en intra ou en inter-établissements.

Des méthodes très élaborées, créées ou sélectionnées par l'ACET, sont utilisées pour l'ingénierie des formations, l'élaboration des contenus et la réalisation des matériels pédagogiques.

Nous concevons également des programmes de formation spécifiques pour les administrations, les collectivités territoriales et les entreprises.

Par ailleurs, l'ACET est un organisme habilité par l'ANESM (Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médicaux-sociaux) pour l'évaluation externe des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).

Une offre diversifiée

Nous vous proposons :

- des stages de formation « intra », réalisés au sein des établissements ;
- des stages de formations « inter », regroupant du personnel de différentes structures ;
- des méthodes d'organisation ;
- des audits ;
- des actions d'évaluation.

L'ACET élabore également, à votre demande, des parcours de formation. Des méthodes d'évaluation des acquis sont proposées.

Des actions d'organisation conduites par des consultants peuvent accompagner ou prolonger les formations.

Les enjeux de la formation

Qui former ?

Ce cycle de stages s'adresse en particulier aux :

- **auxiliaires de vie et d'accompagnement ;**
- **aides-soignants ;**
- **personnels de services ;**
- **personnels d'hygiène ;**
- **infirmiers ;**
- **personnels d'encadrement ;**
- **directeurs.**

La plupart des stages est également adaptée pour tous les personnels en contact avec personnes âgées et/ou dépendantes et/ou exerçant dans le cadre de l'**aide à domicile**.

Quels objectifs ?

De la qualité des soins et de la bonne communication avec les personnes âgées et/ou dépendantes dépendent le bien-être du résident et la nature des relations qui se tisseront avec le personnel.

Les stages prennent en compte la spécificité de la personne âgée en relation d'aide : savoir mesurer et gérer cette relation est un enjeu important.

Les stages proposent une approche structurée et systématique permettant au personnel de :

- comprendre et maîtriser ses relations dans l'environnement professionnel ;
- maîtriser son poste de travail de manière autonome et responsable ;
- diagnostiquer et analyser les difficultés dans ses pratiques et acquérir les méthodes pour les améliorer ;
- valoriser ses compétences en lui permettant de situer ses connaissances et de les approfondir ;
- savoir travailler en équipe.

Des formules de formation souples

Le déroulement de la formation en deux séquences*

* Pour la majorité des stages

Un premier contact est pris en vue d'adapter les contenus en fonction des demandes et des besoins de chaque structure.

Un stage, en formation continue, se déroule généralement sur deux journées consécutives.

Nous proposons, en option, une troisième journée (consacrée à l'étude des microprojets et au rappel des enseignements).

Première séquence : le stage (2 jours consécutifs)

Le stage démarre par une présentation du formateur et les participants sont invités à se présenter et à évoquer leurs attentes.

Les grandes lignes du programme sont ensuite abordées.

Le déroulement de la formation se déroule sur deux jours.

Le formateur utilise de nombreux supports pédagogiques (films, schémas...), adaptés aux contenus de chaque thème de stage.

En clôture de stage, le formateur demande aux stagiaires de formuler clairement un **microprojet** (si possible, par écrit) qui doit leur permettre d'appliquer les enseignements sur leur lieu de travail.

Des cahiers pédagogiques sont remis à chaque stagiaire.

Deuxième séquence : le microprojet (1 jour facultatif)

Trois à quatre semaines plus tard, la deuxième séquence de formation permet à chacun de restituer les résultats de son microprojet à l'ensemble du groupe. Un débat s'ouvre au cours duquel le formateur structure les enseignements recueillis et les restitue dans les acquis de la formation.

Cette deuxième séquence permet une évaluation des connaissances acquises et des conditions de leur mise en application.

L'organisation de la formation par journée ou demi-journée

Une formation en journées pleines consécutives présente beaucoup d'avantages liés à l'immersion de la personne dans un contexte d'apprentissage.

Mais nous connaissons les charges de travail des personnels des structures d'hébergement et, par conséquent, les difficultés rencontrées pour mobiliser l'ensemble du personnel sur deux jours complets.

Pour introduire une souplesse de programmation, nous avons étudié la possibilité d'organiser la formation par demi-journée. Cette démarche est possible dès lors qu'il y a deux groupes à former.

Dans le cadre de formation par demi-journée sur un thème donné, le formateur prend deux groupes de stagiaires différents, l'un le matin, l'autre l'après-midi.

N'hésitez pas à nous consulter. Nous chercherons la solution la plus adaptée à votre organisation.

Une formation rigoureuse

Une démarche pédagogique élaborée

Nous sommes en mesure de proposer une très grande qualité de formation, pour plusieurs raisons :

- les formateurs suivent des méthodologies précises mises au point par une équipe ACET ;
- les documents pédagogiques permettent de rythmer les formations ;
- les formateurs sont des formateurs professionnels associés au fonctionnement de l'ACET.

Des supports pédagogiques très évolués

L'ACET, concepteur et éditeur de matériels pédagogiques, réalise avec différents partenaires des supports pédagogiques multimédias très évolués, véritables banques de connaissances et de savoir-faire. Pour chaque stage, des cahiers pédagogiques sont élaborés et remis aux stagiaires.

Certains ensembles pédagogiques utilisent des supports réalisés par des institutions de prévention et de santé.

Une approche : Dynamique de la bientraitance et des relations

Dynamique de la bientraitance

La bientraitance est aujourd'hui un enjeu majeur.

L'objectif des formations ACET est de créer une véritable « Dynamique de la bientraitance » qui ne soit pas seulement un guide de bonnes pratiques, aussi indispensables soient-elles.

Cette approche prend en compte les caractéristiques de la relation d'aide et intègre la variabilité des situations à laquelle le personnel est confronté. Elle fait l'objet de trois stages spécifiques mais c'est aussi une méthode qui s'applique à l'ensemble des stages proposés au catalogue.

Son objectif est de responsabiliser le personnel et de favoriser l'autonomie ou le sentiment d'autonomie de la personne, garante de la mise en place d'une vraie dynamique de la bientraitance.

Dynamique des relations

La qualité des relations est un enjeu majeur pour l'image de l'établissement.

La complexité des relations au sein d'un établissement pose un problème majeur de management et, par conséquent, de formation.

La gestion des relations implique une attention quotidienne au comportement de chacun, quels que soient son rôle et son expérience.

C'est pour cette raison que nous proposons une démarche cohérente – la méthode des 3 Dynamiques – applicable à tous les niveaux de compétence.

La méthode **des 3 Dynamiques** constitue le socle sur lequel reposent les stages relationnels.

Les trois dynamiques et leurs objectifs :

Dynamique des relations, la base

pour la conduite des relations interpersonnelles

- Analyser et comprendre son attitude et celle de son interlocuteur face à une situation donnée.
- Situer son attitude sur une échelle d'opposition/coopération.
- Connaître et appliquer les règles de la négociation, développer des positionnements de coopération.

Dynamique des signes

pour la gestion des signes émis par une personne, une équipe, une organisation et formant son image

- Inventorier les signes émis par une organisation.
- Analyser ces signes et les caractériser selon une méthodologie précise.
- Étudier les signes manquants, déformés ou contre-productifs.
- Stimuler l'émission de signes possibles.

Dynamique partenariale

pour le management des équipes

- Situer et comprendre les attitudes antagonistes ou synergiques dans une organisation en interne et en externe.
- Manager une équipe en développant les synergies.
- Gérer les situations de conflits.

Cette troisième dimension n'est utilisée que pour les formations des responsables.

2

LES THÈMES DE STAGES

Dynamique de la bientraitance

Communication et gestion des relations

Psychologie – Vieillesse – Fin de vie

Soins et postures

Maladies contagieuses : prévention et action

Hygiène et nettoyage des locaux

Restauration

Stages « Dynamique de la bientraitance »

La méthode

La méthode **Dynamique de la bientraitance** permet d'identifier et d'analyser « des actes repères » qui sont des actes clés, intervenant à différents moments de la journée.

Cette approche conduit le personnel d'accompagnement et de soins à s'interroger sur ses pratiques lors de ses actes quotidiens et à prendre en compte le profil de chaque résident.

C'est une méthode interactive qui intègre la variabilité des situations et a un objectif : favoriser à chaque moment de la vie en établissement ou à domicile, l'autonomie ou le sentiment d'autonomie des personnes, en travaillant sur le couple autonomie/bientraitance.

Comme pour la démarche de qualité dont elle est issue, la méthode comporte son propre dispositif d'amélioration en continu. Une vraie dynamique peut se mettre en place, préparant la mise en place d'une démarche de qualité dans l'établissement.

Plusieurs niveaux d'intervention sont proposés :

- **des stages ;**
- **des actions d'organisation.**

Les stages

Le stage de base

Il aborde l'ensemble des questions relatives à la maltraitance et la bientraitance. Notre méthode « Dynamique de la bientraitance » est introduite.

Stage de référence :

- De la maltraitance à la bientraitance – AGP 20
Public : ensemble des personnels.

Les stages spécifiques

Ils ont pour objectif d'améliorer l'organisation de la bientraitance.

Ils sont fondés sur notre méthode « Dynamique de la bientraitance » et permettent d'amorcer une démarche qualité et de mener une réflexion sur l'organisation de la bientraitance.

Stages de référence :

- L'organisation de la bientraitance – AGP 21
Public : ensemble des personnels.
- Dynamique de la bientraitance, formation action – AGP 22
Public : responsable et encadrement d'établissement.

Ces stages sont proposés en 2 jours + 1 jour, incluant la réalisation d'un microprojet. Cette durée peut être ajustée en fonction des besoins de la direction de l'établissement.

Les actions d'organisation

L'organisation de la bientraitance ne se traduit pas par des lourdeurs et des surcoûts : au contraire, elle aboutit à l'optimisation des tâches et donc des coûts, à de meilleures relations internes, à la détection des dérives et au renforcement de l'image de l'établissement.

Nous vous proposons :

- une assistance pour la mise en œuvre d'améliorations ponctuelles de l'organisation, par des microprojets, permettant des progrès en matière de bientraitance ;
- une assistance pour la mise en œuvre d'une démarche qualité : la démarche est centrée sur des objectifs d'amélioration de la bientraitance et pouvant être un élément d'une accréditation.

Pour ces actions, une proposition peut vous être envoyée sur demande.

De la maltraitance à la bientraitance

AGP 20 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs : mettre en place une « Dynamique de la bientraitance »

- Définir la maltraitance et identifier ses différentes formes et leurs causes principales.
- Connaître le cadre juridique et éthique de la relation d'aide à la personne âgée et à la personne dépendante.
- Savoir situer son attitude et repérer les situations difficiles.
- Valoriser l'autonomie de la personne âgée.
- Prévenir les situations potentiellement maltraitantes.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Dynamique des relations ».
- Cahier « De la maltraitance à la bientraitance ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Maltraitance, de quoi parle-t-on ?

Phase de réflexion et de questionnements autour de la maltraitance et de la bientraitance

- Qu'entend-t-on par maltraitance ? par bientraitance ? La maltraitance : de qui vers qui ?
- La maltraitance n'est-elle due qu'à des actes caractérisés comme maltraitants ?
- Quels peuvent être les indices de maltraitance d'une personne âgée ?

Approfondissement des notions de maltraitance et de bientraitance

- Abus, négligences, mauvais traitements, sévices, maltraitance : de quoi parle-t-on ?
- Les notions de maltraitance volontaire et involontaire
- La notion de bientraitance : un concept récent...

L'analyse des différentes formes de maltraitance

- Les maltraitements psychologiques, physiques, matérielles, environnementales, organisationnelles
- Les procédures « intrinsèquement maltraitantes »
- Les maltraitements entre résidents

Le cadre juridique

- Que faire en cas de suspicion d'un cas de maltraitance ?
- Les chartes...
- Curatelle et tutelle : périmètre et limites. La personne de confiance (loi du 4 mars 2002)
- Les dispositions des Codes pénal, civil, de la santé publique concernant la violence ou la maltraitance, les sanctions encourues, la notion de responsabilité

Mettre en place une dynamique

Le lien entre bientraitance et valorisation de l'autonomie

- Les composantes physiques et psychiques de l'autonomie
- La notion d'autonomie chez une personne âgée ; la valorisation des capacités restantes d'autonomie : un acte bientraitant
- Quand le « trop de sécurité » entrave la liberté et l'autonomie de la personne âgée

La spécificité de la personne âgée et la connaissance de la situation

- Comprendre la psychologie de la personne âgée
- Prendre en compte les composantes de l'autonomie
- Comprendre la perception par le résident du personnel accompagnant

Améliorer ses attitudes : la bientraitance

- Connaître les signes influant sur la perception de l'attitude
- Analyser et anticiper les situations et ses propres réactions, connaître ses limites

Mises en situation : les bonnes et les mauvaises pratiques

Prévenir les situations potentiellement maltraitantes

Identifier les pratiques pouvant devenir maltraitantes

- Analyse de situations potentiellement maltraitantes...
- Les cas de démences et de fin de vie
- Les gestes brusques, inadaptés, les paroles maladroites...
- Les actes dévalorisants, le maniement sans soins d'objets personnels...
- La nourriture inadéquate, mal présentée, les soins négligés...
- Les dérives dans l'organisation, le manque d'information...
- Les restrictions aux libertés de circuler
- La douleur, l'angoisse déniée...

La difficulté d'objectivation des situations

- Les difficultés de mesure
- Les méthodes pour repérer et mesurer la maltraitance

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés. Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

L'organisation de la bientraitance

AGP 21 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Tout personnel.

Objectifs

- Introduire une culture de la bientraitance (et par conséquent de la qualité).
- Dégager des profils de résidents (sensibilité par rapport au sentiment d'autonomie), d'après leurs réactions aux actes de soin et aux prestations d'hébergement
- Analyser l'organisation des actes sous l'angle de leurs conséquences quant au sentiment d'autonomie qu'ils génèrent (par profil).
- Améliorer l'organisation des services en tenant compte des contraintes, en se donnant des priorités, en améliorant les prestations.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Dynamique de la bientraitance ».
- Cahier « Dynamique des relations ».
- Cahier « De la maltraitance à la bientraitance ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Phase de questionnements et d'échanges

- Exemple de questions :
 - Qu'entend-t-on par maltraitance ? par bientraitance ?
 - La maltraitance n'est-elle due qu'à des actes caractérisés comme maltraitants ?
 - Les personnes ressentent-elles toutes de la même façon les actes ?
 - Y a-t-il des actes donnant le sentiment de bientraitance pour les uns et de maltraitance pour les autres ?
 - Peut-on distinguer des profils de personnes ressentant de la même façon un acte comme maltraitant ?
 - Le personnel peut-il également être maltraité ?

Réflexion autour de la notion de maltraitance et de bientraitance

- La maltraitance comme l'acte donnant le sentiment de perte d'autonomie, une approche universelle
- Les composantes physiques et psychiques de l'autonomie
- La notion d'autonomie chez une personne âgée
- La relativité de la notion d'autonomie : le sentiment d'autonomie
- La notion de profil des personnes âgées ou dépendantes, relativement à la notion de sentiment d'autonomie

La maltraitance et la bientraitance du personnel

- Le principe de perte ou d'accroissement du sentiment d'autonomie est universel
- Un membre du personnel peut être maltraité ou bientraité par un ou plusieurs résidents
- Un membre du personnel peut être maltraité ou bientraité par d'autres membres du personnel
- L'accroissement du sentiment d'autonomie de chacun comme base de bonnes relations

Les différentes situations susceptibles d'accroître le sentiment de dépendance

- La chaîne des tâches dans l'établissement (restauration, nettoyage, soins, toilette...)
- Réflexion sur les tâches les plus porteuses de sentiment de perte ou d'accroissement d'autonomie
- L'analyse de chaque tâche sur le plan de ses répercussions sur le sentiment de perte ou d'accroissement du sentiment d'autonomie qu'elle peut engendrer

- Les tâches révélatrices de la qualité de l'organisation de l'établissement
- Les familles de tâches et les tâches « repères » à suivre attentivement
- Un essai de classification de ces tâches pour déterminer les points communs dans leurs caractéristiques (importance de l'information, par exemple)
- L'élaboration de « fiches de tâches »

Comment organiser la bientraitance

- Le suivi des tâches « repère » et les conséquences de leur bonne ou mauvaise exécution, en fonction des profils des personnes
- L'analyse des progrès à faire, des conditions de leur mise en œuvre, des priorités à se donner
- La mise en œuvre

La maltraitance et la bientraitance des familles, la maltraitance et la bientraitance entre résidents

- Repérage des situations
- Analyse selon le principe du sentiment d'autonomie
- Mesures à prendre

Le cadre juridique (rappel si nécessaire)

- Que faire en cas de suspicion d'un cas de maltraitance ?
- La Charte des droits et libertés de la personne accueillie et les autres Chartes existantes : les points clés
- Curatelle et tutelle : périmètre et limites
- La personne de confiance (loi du 4 mars 2002)
- La notion de responsabilité
- Les dispositions des Codes pénal, civil, de la santé publique concernant la violence ou la maltraitance, les sanctions encourues

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Dynamique de la bientraitance, une formation action

AGP 22 2 (1+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

La direction, l'encadrement.

Objectifs

- Introduire une culture de la bientraitance (et par conséquent de la qualité) par la compréhension du sentiment de perte ou d'accroissement de l'autonomie, et réfléchir à une démarche qualité.
- Mettre en place une démarche d'organisation pour piloter l'amélioration des pratiques professionnelles.
- Analyser l'organisation de l'établissement (en partie) pour étudier son niveau de réponse quant à la gestion de l'autonomie des résidents.
- Associer une approche individuelle et une approche institutionnelle : la bientraitance est une affaire de culture de l'établissement. Elle nécessite une réflexion sur les pratiques au niveau de l'établissement.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Dynamique de la bientraitance ».
- Cahier « Dynamique des relations ».
- Cahier « De la maltraitance à la bientraitance ».

Le programme reprend dans ses grandes lignes le programme pour l'ensemble du personnel (AGP 21).

Certains points sont approfondis, une cohérence est ainsi assurée.

Cette formation-réflexion peut se dérouler indépendamment de la formation pour l'ensemble du personnel.

Présentation de la formation action

- L'originalité de cette formation action
- Le dispositif proposé

Pourquoi fonder le projet d'établissement sur la bientraitance

- La bientraitance dans les établissements médico-sociaux : un enjeu national
- Le cadre juridique (charte, lois, responsabilités)
- Depuis 2008, la bientraitance au cœur de la réflexion et des actions
- Les valeurs fondamentales des établissements médico-sociaux
- L'intérêt d'une démarche bientraitante

Bientraitance : une démarche centrée sur le sentiment d'autonomie

- S'interroger sur le lien entre dépendance et autonomie
- Qu'est-ce que l'autonomie ?
- Autonomie et bientraitance sont indissociables
- Le lien entre bientraitance et autonomie
- Les besoins physiques et psychiques influant sur le sentiment d'autonomie
- Centrer les pratiques sur la personne
- Tendre vers une approche individualisée

S'approprier la bientraitance : les « actes repères »

- Qu'est-ce qu'un « acte repère » ?
- Pourquoi s'intéresser aux actes/événements ?
- Diagnostic d'une relation au cours d'un acte/événement
- Une image pour faciliter la réflexion : la « roue de l'autonomie »
- La recherche de solutions bientraitantes dans la relation interpersonnelle

- La recherche de solutions bientraitantes au niveau collectif

Installer une « Dynamique de la bientraitance » dans l'établissement

- L'objectif et les moyens proposés
- Le rôle central du directeur (et de son équipe de direction)
- La mise en place d'une équipe de mise en œuvre de l'action
- Les critères de choix d'une équipe
- Une démarche d'amélioration en continu de la bientraitance qui intègre les autres approches
- Le choix de l'action : une démarche modeste et progressive
- Une méthode d'amélioration de la qualité à partir d'un acte repère : les 5 étapes
- Agir à l'issue de la journée : la mise en place des microprojets

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la deuxième journée.

Pour cette formation, le microprojet est impératif.

DEUXIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Suite et apports de l'action : une réflexion sur le projet d'établissement

- Établir un projet d'établissement de bientraitance
- L'axe déontologique
- L'axe valorisation de compétences existantes et acquises
- L'axe organisation : initier une démarche qualité

Conclusion

- La dynamique de bientraitance, principe de management
- La bientraitance, facteur de qualité

Une journée supplémentaire à la mise en œuvre de la dynamique de la bientraitance peut être proposée à l'équipe projet choisie par la direction.

Stages « Communication et gestion des relations »

Ces stages, qui s'appuient sur notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations », permettent de favoriser la communication et de faciliter les relations au sein d'un établissement :

- comprendre les caractéristiques d'un environnement professionnel spécifique ;
- mettre en place toutes les conditions d'accueil ;
- diagnostiquer et analyser les difficultés de communication et acquérir les méthodes permettant d'améliorer les relations et la communication avec les résidents et leur famille ;
- savoir prendre du recul et réagir face aux situations difficiles ou conflictuelles ;
- acquérir les bonnes pratiques de transmission entre les équipes ;
- savoir mesurer et gérer l'aide en fonction des besoins réels de la personne et en valorisant son autonomie.

Bien communiquer avec les familles

AGP 11 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes et leurs familles.

Objectifs

- Analyser la relation et les opportunités de coopération avec les familles, et appliquer les règles de conduite des relations.
- Savoir créer un climat de confiance.
- Identifier les temps forts de l'établissement déterminant les relations avec le personnel : repérer les situations et les moments potentiellement sensibles.
- Prévenir les conflits, comprendre et gérer les demandes qui peuvent être perçues comme agressives.
- Savoir prendre du recul, savoir orienter la demande vers le bon interlocuteur.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Exercices.

Documentation remise

- Aide-mémoire « Bien communiquer avec les familles ».

Questionnements et échanges sur les enjeux de la relation avec les familles

- Cette phase de réflexion sert à faire émerger au sein du groupe les éléments de réponse quant aux enjeux d'une bonne relation avec les familles
- Exemples de questionnements :
 - Êtes-vous satisfaits de vos relations avec les familles ?
 - Quelles sont les plaintes les plus courantes ?
 - Comment gérer à la fois le devoir d'information et le devoir de réserve ?
 - Quelles peuvent être les conséquences de relations difficiles avec les familles ?
- Conclusion sur les enjeux des relations avec les familles (et autres proches)
 - Créer un climat de confiance.
 - Avoir une bonne coopération avec les familles.
 - Faciliter l'ambiance, les conditions et l'efficacité du travail au quotidien.
 - Donner une bonne image de l'établissement.

Comprendre la situation et les attitudes des familles

- La compréhension de l'épreuve que traverse la famille
 - Le sentiment de culpabilité face au placement en établissement.
 - Face à l'évolution de la situation du résident : maladie, perte d'autonomie, démence...
 - L'inversion des rôles parents - enfants
 - L'évolution de la relation de protection et de prise en charge.

- Les différents « types » de famille

Dans la plupart des cas, il s'agit de familles en souffrance.

- La famille « idéale » (bienveillante, disponible...).
- La famille « ambivalente » (fluctuations d'humeur...).
- La famille désemparée et épuisée.
- La famille exigeante.
- La famille maltraitante, absente.
- La famille envahissante...

L'analyse des principes de la communication

- La dynamique des relations.
- La dynamique des signes.

La méthode est inspirée de notre approche "Dynamique de la bientraitance et des relations". Elle permet de mieux comprendre les attitudes et leurs causes, et les signes émis par soi-même et par les autres.

Gérer les relations au quotidien : la pratique

Cette partie alterne apports théoriques et exemples pratiques.

- Les moments et sujets sensibles pour les familles
 - L'accueil
 - L'hygiène des locaux ; l'alimentation ; les soins et la toilette
- Analyser la relation
 - Savoir écouter.
 - Analyser, comprendre et gérer les plaintes et réclamations.
 - Trouver la bonne distance ; identifier les opportunités de coopération ; évaluer les risques ; éviter les jugements trop hâtifs ; savoir orienter la demande.
- L'analyse de ses propres réactions
 - Les composantes de sa propre situation : expérience professionnelle, fatigue et ennuis...
 - Les composants de la personnalité
- Gérer les demandes des familles
 - Prendre du recul, prendre le temps ; s'assurer que la demande est cohérente avec l'envie/le besoin du résident ; comprendre et gérer les situations d'agressivité ; hiérarchiser les priorités...
 - Gérer le cas difficile d'une famille dont les membres sont en désaccord.
- Maîtriser l'information à délivrer
 - Entre devoir d'information et devoir de réserve.
 - Les limites de l'information à délivrer à la famille (médicale, personnelle...).
 - Anticiper et programmer l'information générale.
- Anticiper et gérer les conséquences de l'évolution de l'état de santé et d'autonomie du résident.
- Prévenir les conflits et les situations d'agressivité

En fonction des choix des stagiaires :

- traitement de situations conflictuelles ; traitement des réclamations...

Conclusion du stage, échanges

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis d'amélioration relationnelle à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Accueillir les résidents et leur famille

AGP 12 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Tout personnel.

Objectifs

- Assimiler les procédures d'accueil favorisant l'intégration du résident.
- Établir les premiers contacts avec les résidents et leur famille ; connaître le profil de chacun (vie, famille, conditions d'arrivée, niveau de dépendance, etc.).
- Analyser les premières réactions et les premières impressions : soulagement, résignation, rejet.
- Adopter les premières démarches pour favoriser la bonne intégration des personnes.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Dynamique des relations » et complément « L'accueil ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Les enjeux du premier accueil

La décision d'entrée en EHPAD ou en RPA est parfois difficile pour la personne âgée. L'accueil du résident et de sa famille influence le bien-être dans le nouveau domicile.

- Réflexion sur l'importance du premier accueil et le rituel d'accueil
- Une transition réussie entre la vie d'avant et le nouveau domicile : le début d'une autre histoire
- Rassurer le futur résident et sa famille

Les règles d'un bon d'accueil

Un accueil réussi passe d'abord par une qualité d'écoute des attentes du résident et de la famille. Il s'agit aussi de fournir une information objective aux interlocuteurs, sans minimiser les aspects problématiques du séjour.

Comprendre les motivations de l'entrée en institution

- Prendre en compte le fait que l'entrée en institution n'est pas toujours un choix
- Réfléchir aux causes qui poussent une personne âgée à rejoindre un établissement (perte d'autonomie, coût, santé, services et confort, raisons psychologiques et isolement, relations familiales...)
- Bien cerner l'influence et le rôle de la famille

Analyser les attitudes

- Analyser et comprendre son attitude et celle de son interlocuteur face à une situation, les situer sur une échelle d'opposition/coopération, connaître et appliquer les règles de négociation

Analyser les signes émis

- Analyser et caractériser les signes émis par soi, par l'organisme, par la personne...

Cette partie d'analyse des attitudes et des signes s'appuie sur la méthode des 3 Dynamiques, qui fait partie de notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations ».

Les actions à mener

Informier

- Sur la prise en charge sanitaire : les relais médicaux et psychologiques
- Sur les aspects économiques : information claire sur les tarifs des prestations, les modalités de paiement, les aides possibles

- Sur les services et le confort : organisation de la visite de l'établissement, mise en valeur des éléments qualitatifs objectifs, en lien avec les souhaits enregistrés

Accompagner

- Présentation du personnel et des rôles de chacun, information sur les activités, information sur les horaires...

Analyser la procédure actuelle d'accueil

- Réflexion sur l'état actuel de l'accueil (qualités, manques, suggestions) et sur le rôle du personnel
- Qui accueille ?
- Les modalités d'accueil et les types d'actions mises en place
- Les informations disponibles
- Les informations délivrées au résident

S'interroger sur les mesures à prendre pour améliorer l'accueil

- Élaborer des fiches d'accueil personnalisées
- Réfléchir à un parcours d'intégration de la personne

Créer les premières conditions d'une intégration réussie

- Comprendre les réticences du résident et de la famille
- Détecter les premiers signes de difficulté d'intégration (isolement, agressivité...)
- Réagir rapidement en assurant une bonne coordination de l'équipe (solicitation des relais si nécessaire)

Synthèse et échanges avec les participants

- Réflexion sur les points possibles d'amélioration de l'accueil
- Réfléchir collectivement à la réalisation d'un livret de bonnes pratiques d'accueil

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des projets

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés. Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Agressions verbales et gestuelles : analyser, comprendre, agir

AGP 13 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Tout personnel.

Objectifs

- Identifier et analyser les situations de conflits (hygiène, ménage, repas, etc.) et prendre en compte le profil de l'interlocuteur ; analyse et énumération des réactions possibles.
- Sortir d'une situation bloquée : trouver des réponses adaptées à des configurations de relations différentes.
- Pouvoir anticiper et désamorcer une situation de crise ; connaître et appliquer les règles de la négociation, les attitudes et gestes d'apaisement.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Dynamique des relations » et complément « Les agressions verbales et gestuelles ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Phase 1 – Les connaissances de base

Les fondements de la peur et de l'agressivité

- Définitions : peur, agressivité, violence
- Les causes neurobiologiques
- Les raisons psychologiques
- Les facteurs sociaux

Les comportements d'agitation pathologique, principaux types

- Les différents types de mémoires, les altérations sélectives de la mémoire, les mémoires utiles
- Les comportements d'agitation pathologique : la maladie d'Alzheimer, les états confusionnels, les troubles de la personnalité, les désordres psychotiques, les états dépressifs
- Rappel sur les actes médicaux : la prescription médicamenteuse, la contention et ses limites

Phase 2 – L'analyse d'une situation agressive

La dynamique des relations et la dynamique des signes

La méthode, expliquée en termes très simples, est très facilement assimilée par le personnel. Elle constitue le fil directeur du stage.

La méthode s'appuie sur notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations » qui constitue le socle de tous les stages relationnels.

Les comportements agressifs ou gênants

- Les principales manifestations du comportement agressif ou gênant
- Le comportement agressif ou gênant, expression ou non d'une souffrance ?
- Le syndrome du glissement

Les causes du comportement agressif ou gênant

- Les troubles cognitifs et/ou amnésiques : la connaissance du dossier médical, les conséquences du trouble, la connaissance de l'environnement et de l'histoire du malade
- La réaction à un événement extérieur
- La réaction à un échec
- La volonté de s'opposer

- La réponse à une situation ou à une attitude perçue comme agressive
- La réaction à un événement personnel (deuil, visite annulée, accident...)

Identifier ses propres comportements agressifs ou gênants

- Ses comportements en réaction aux comportements de la personne
- Ses comportements comme expression d'insatisfactions ou de problèmes extérieurs à la situation

Les aspects juridiques

- Les responsabilités pénales et civiles en cas de violence exercée sur une personne résidente

Phase 3 – Les actions

Appliquer les principes de la relation apaisée

- Analyser une relation, situer la relation sur une échelle opposition-coopération
- Définir un objectif, un but aux relations
- Prendre des mesures préventives
- Travailler en équipe

Appliquer les règles de négociation

- Définir une marche à suivre
- Appliquer les règles relationnelles
- Appliquer les règles de protection pour les risques d'agressivité ou de violence importants.

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien, consultant.

Public

Tout personnel.

Objectifs

- Définir : anxiété, le stress, l'angoisse, syndrome d'épuisement professionnel.
- Identifier les différentes causes du stress et la biochimie du stress.
- Identifier les diverses manifestations du stress négatif.

Ceci pour :

- Prévenir et gérer son propre stress au quotidien
- Comprendre le stress vécu par le patient et adapter la réponse en soins.
- S'interroger pour mieux comprendre et identifier les causes et la manifestation des différentes formes de violence.

Méthode et supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Films.
- Exercices et études de cas

Documentation remise

- Aide-mémoire « Gestion du stress »..

Questionnements et échanges

Cette phase permet d'apprécier le niveau des stagiaires, et de recueillir finement les attentes.

Premier relevé des actes provoquant le stress

- Les actes subis / réalisés
- Première classification des actes
- Les actes de qui vers qui : leurs différents ressentis, leur fréquence, leurs impacts psychologiques et physiques

Qu'est-ce que le stress ?

- Les émotions, les sentiments
- Les mécanismes biologiques
- Les effets physiologiques, psychiques
- Les trois grandes caractéristiques contribuant au stress négatif : la répétition des actes « agressifs », leur basse intensité, l'isolement de la personne agressée
- Même réflexion pour les stress positifs
- Nécessité d'une approche

La Dynamique de la Bien-être

- Une approche fondée sur le sentiment d'autonomie (perte ou accroissement)
- Les actes maltraitants et bienveillants
- Les besoins fondamentaux de la personne
- La satisfaction de ces besoins (chez soi-même, chez les autres)
- Les notions d'équilibre physiologique et psychique
- Le stress comme manifestation de l'adaptation ; Stress positif et stress négatif
- L'anxiété, l'angoisse, la peur, la souffrance ; le plaisir ; l'estime de soi
- Le vécu de l'entourage, de la famille ; le stress du patient

Les applications

- Les cas limites ; les stratégies d'évitement, de fuite
- Les réponses par l'agressivité
- Les médicaments (les anxiolytiques, les antidépresseurs, les neuroleptiques)
- Les drogues (alcool, cannabis, autres...)
- La logique du burn-out, les syndromes
- Les suicides

Les enjeux de la gestion du stress

- Une problématique contemporaine. Pourquoi ?
- Les lois de 2002 et de 2005
- Les dégâts provoqués par une mauvaise gestion du stress (fatigue, arrêts de travail, conflits...)
- Les apports d'une bonne gestion du stress

Retour sur les actes

- Les actes stressants que l'on subit / que l'on génère
- Les actes à basse intensité mais fréquents
- Les actes à composantes psychiques fortes
- Un principe : analyser les causes sans émettre de jugement
- Les causes dues au manque de moyens et/ou de personnel / Les causes organisationnelles...
- Les attitudes de certains collègues (sans les nommer !) ; ses propres attitudes
- La contagion du stress des patients
- Mesures à prendre
 - Un principe : ne pas régler les problèmes de stress par plus de stress dans le service.
 - Distinguer les mesures possibles, préciser leurs conditions de mise en œuvre.
 - Analyser ses propres comportements générateurs de stress pour les autres.
 - Analyser les actes qui provoquent un stress important pour soi-même.
 - Rompre l'isolement, s'exprimer et faciliter l'expression des autres.
 - Adapter les aides ; Favoriser les réunions ; organiser des fêtes, des célébrations...

Exercices

- Exercices de relaxation établis par notre consultante/sophrologue.

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des microprojets

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances sont rappelées et détaillées.

Conclusion et évaluation

Travail de nuit et gestion du stress

AGP 14

2 jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien,
consultant.

Public

Tout personnel exerçant la nuit
en établissement médico-social.

Objectifs

- Comprendre la spécificité du travail de nuit et ses retentissements sur l'organisme.
- Adapter son hygiène de vie.
- Identifier les facteurs de stress et s'organiser pour les éviter.
- Comprendre les besoins spécifiques des patients la nuit.
- Avoir les bons réflexes en cas d'urgence.
- Adopter les techniques pour éviter le stress.
- Valoriser le travail de nuit.

Méthode et supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Jeux de rôles sur des situations potentiellement stressantes.
- Exercices de respiration, de centrage et de relaxation.

Documentation remise

- Cahier « Travail de nuit et gestion du stress ».

Phase de questionnements et de recueil des attentes

- Quelles situations appréhendez-vous d'affronter lors du travail de nuit ?
- Quels moyens avez-vous déjà expérimenté pour éviter le stress ?
- Les patients ont-ils les mêmes attentes la nuit ?
- Avez-vous changé votre organisation personnelle, votre hygiène de vie ?
- Quels peuvent être les avantages du travail de nuit ?

Comprendre les spécificités du travail de nuit

- Travail de nuit et cycle biologique
- Perturbation du rythme circadien et conséquences sur le cycle veille/sommeil
- L'effectif restreint, une organisation spécifique
- Des conditions de soins particulières (difficulté à observer le patient dans la pénombre,...)
- Savoir apprécier un autre temps de travail

Les besoins spécifiques des patients la nuit

Leurs besoins et attentes peuvent prendre une ampleur différente la nuit : la surveillance doit être accrue

- Les demandes les plus fréquentes :
 - problèmes de sommeil
 - inconfort
 - angoisses
- Avoir des réponses à leurs angoisses nocturnes
- Avoir des réponses adaptées et personnalisées aux différentes situations
- Savoir gérer les angoisses nocturnes

La gestion des cas d'urgence

- Les appels simultanés de plusieurs patients
- La douleur
- Le décès d'un patient

Identifier les facteurs de stress liés au travail de nuit

- La gestion des priorités pour ne pas être débordé
- La charge de travail importante et l'effectif réduit de personnel
- Les responsabilités accrues, la crainte de commettre une erreur

- Le sentiment d'insécurité
- Les conditions environnementales particulières : lumière tamisée, travail en silence, communication à voix basse...

Organiser le travail pour éviter les situations stressantes

- Quelques repères sur la législation du travail de nuit
- Assurer une bonne continuité des soins entre les équipes de jour et de nuit
- Procédures et signalement des incidents

Exercices pratiques et jeux de rôles à partir de situations difficiles

Travail de nuit et hygiène de vie

- Prévenir les répercussions fréquentes du travail de nuit sur la santé
- Gérer son sommeil, les temps de repos
- Gérer son alimentation

Adopter les techniques de gestion du stress

- Savoir cerner ses limites physiques et psychiques
- Les principes de la relaxation dynamique ou sophrologie
- La respiration
- La récupération après une situation stressante

Remise des documents pédagogiques

Acquérir les bonnes pratiques de transmissions

AGP 18 2 (1+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Préciser l'intérêt et les enjeux des transmissions.
- Acquérir les techniques pour réaliser des transmissions de qualité.
- Faire des transmissions un moyen de partage des savoirs.
- Dégager les bonnes pratiques de transmission et l'organisation à mettre en œuvre.

Supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Exercices pratiques : transmissions orales et transmissions ciblées.

Documentation remise

- Cahier « Les transmissions ».

NOUS RECOMMANDONS DEUX JOURNÉES ESPACÉES.

CELA PERMET AU PERSONNEL DE METTRE EN PRATIQUE LES CONNAISSANCES ACQUISES ET DE TRAVAILLER SUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Phase 1 : Les questionnements

Cette phase permet au formateur de situer le niveau et la motivation des participants.

En outre, elle conduit ces derniers à prendre conscience de leur savoir et à découvrir qu'il existe des connaissances, des méthodes et des pratiques qu'ils peuvent acquérir.

- Quelles sont les difficultés rencontrées lors des transmissions ?
- Quels sont les outils existants ?
- Quelles sont les erreurs les plus fréquentes, les manques ?
- Quelles peuvent être les conséquences pour la personne âgée, pour le personnel, pour l'encadrement ?

Phase 2 – L'acquisition des connaissances

Rappel du vocabulaire

Selon le niveau des participants

- Inventaire des principaux termes employés, précisions sur leur sens
- Les transmissions orales et écrites
- Les transmissions ciblées

L'utilité des transmissions

- Le passage de l'information entre les intervenants
- Le signalement des incidents
- La sécurité dans l'accomplissement de certains actes
- L'occasion de communiquer et d'échanger avec les autres membres de l'équipe
- La meilleure connaissance des personnes âgées et/ou dépendantes

Analyse de cas, exercices

Les bonnes pratiques de transmission

Le formateur s'appuie sur les pratiques connues par les participants afin d'en dégager des enseignements

- Les transmissions doivent s'instaurer dans un climat de confiance
- Les erreurs, les oublis doivent pouvoir se dire et être analysés : l'enjeu est de surmonter les difficultés, pas de déboucher sur des reproches mutuels
- Les transmissions orales doivent être limitées, cadrées, bien gérées et permettre la circulation de l'information

- Les transmissions écrites doivent être concises et claires, datées et signées
- Les transmissions liées à la sécurité doivent être suivies avec rigueur

Les transmissions comme outil de transmission des savoirs

- Le partage des informations entre les différents professionnels permet d'enrichir les connaissances de chacun
- Les transmissions comme « outil de formation continue »
- Les transmissions induisent la nécessité d'adopter un langage commun

Phase 3 : Les actions

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la deuxième journée.

Exemples de microprojets

- Comment améliorer les transmissions écrites, les transmissions orales
- Comment analyser la légitimité des plaintes et la nécessité de les transmettre
- Suivi des transmissions relatives à un résident et des suites apportées

DEUXIÈME JOUR

L'étude des microprojets

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances du premier jour sont rappelées et détaillées.

La mise en pratique des connaissances

- Réflexion sur les difficultés rencontrées
- Réflexion sur les améliorations apportées : transmissions écrites et orales

L'organisation des transmissions

- Réflexion sur les modalités pratiques (par qui ? quel lieu ? quels outils ? quelle fréquence ?)
- Analyse des suites et réponses apportées aux transmissions

Conclusion, réponses aux questions des participants

Organiser les transmissions au sein des équipes

AGP 19 2 (1+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue, consultant.

Public

Encadrement du personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Préciser les fonctions et enjeux des transmissions.
- Apprécier les motivations et les compétences du personnel.
- Définir les bonnes pratiques de transmissions.
- Assurer une cohérence dans les différents outils existants.
- Faire des observations des différents professionnels un élément d'échanges pour une meilleure qualité des transmissions.
- Améliorer les différentes organisations mises en œuvre.

Supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Réflexion sur les circuits d'information au sein des équipes.
- Exercices pratiques sur l'amélioration des outils de transmissions.

Documentation remise

- Cahier « Les transmissions ».

NOUS RECOMMANDONS DEUX JOURNÉES ESPACÉES.

CELA PERMET AUX ENCADRANTS D'OBSERVER PRÉCISÉMENT LES ORGANISATIONS EN PLACE ET DE RÉFLÉCHIR À DES AMÉLIORATIONS.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Phase 1 – Les questionnements

Cette phase permet au formateur de situer le niveau et la motivation des participants.

En outre, elle conduit ces derniers à prendre conscience de leur savoir et à découvrir qu'il existe des connaissances, des méthodes et des pratiques qu'ils peuvent acquérir.

- Quelles sont les difficultés rencontrées lors des transmissions ?
- Quelles sont les erreurs les plus fréquentes, les manques ?
- Quelles peuvent être les implications juridiques ?
- Quels sont les outils existants permettant de transmettre les informations ?
- Quel est le niveau du personnel ? leurs capacités rédactionnelles et d'analyse des situations ?

Phase 2 – L'acquisition des connaissances

Les fonctions et enjeux des transmissions

- Le passage de l'information et la communication entre tous les membres de l'équipe
- La continuité et la sécurité de la prise en charge transmise
- Le signalement des incidents
- La sécurité dans l'accomplissement de certains actes
- Les liens avec le dossier de soins

Les compétences du personnel

- Analyse de la connaissance de ces termes et de leur signification par le personnel
- Importance d'instaurer un langage commun
- Faire des compétences de chacun un élément de synergie pour la qualité des transmissions

L'analyse des outils existants

- Réflexion sur les outils utilisés par les différents membres du personnel pour transmettre les informations
- Réflexion sur la cohérence de l'ensemble, la dispersion des informations et les moyens d'y remédier
- Exercices pratiques

Les classes d'informations faisant l'objet de transmissions

- Les transmissions liées à la sécurité, aux soins, aux relations... : analyse et classement

Les bonnes pratiques de transmission

Le formateur s'appuie sur les pratiques expérimentées par les participants

- Les transmissions doivent s'instaurer dans un climat de confiance : les erreurs, les oublis doivent pouvoir se dire et être analysés
- Les transmissions orales doivent être limitées, cadrées, bien gérées
- Les transmissions écrites doivent être concises et claires, datées et signées
- Les transmissions liées à la sécurité doivent être suivies avec rigueur

Les transmissions permettent de manager les équipes

- Le partage des informations entre les différents professionnels permet d'enrichir les connaissances de chacun
- Les transmissions ouvrent la voie à la formation continue du personnel
- Les transmissions sont des vecteurs de valorisation des métiers et de professionnalisation

Phase 3 : Les actions

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la deuxième journée.

DEUXIÈME JOUR

L'étude des microprojets

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés. Les connaissances du premier jour sont rappelées et détaillées.

Le perfectionnement des organisations en place

- Analyse des circuits d'information
- Analyse des supports et outils employés (cahiers, fiches, informatique...)
- Quelles suites donner aux erreurs ou défauts de transmissions rencontrés ?

Conclusion, réponses aux questions des participants

AGP 15 2 (1+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue, animateur.

Public

Le personnel soignant.

Objectifs

- Faire vivre les espaces de rencontre et les animations.
- Comprendre la fonction des différents types d'animations.
- Comprendre son rôle dans la préparation et le déroulement des animations ; tenir compte de participations différenciées.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Animer au quotidien ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE DEUXIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Phase 1 – Les enjeux

Qu'est-ce que l'animation, quels sont ses buts ? Débat d'introduction

- La notion d'animation auprès de personnes âgées et/ou dépendantes
- La motivation et les forces du personnel soignant dans un travail difficile (apport de bien-être personnel et de sens)

Phase 2 – L'analyse des principes d'animation

La dynamique des relations, la dynamique des signes, la dynamique partenariale

La méthode, expliquée en termes très simples, est très facilement assimilée par le personnel. Elle constitue le fil directeur du stage.

Cette partie s'appuie sur la méthode des 3 Dynamiques, qui fait partie de notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations ».

L'animation, un plaisir et une nécessité

- Les différentes animations (spectacles, jeux, sorties, activités culturelles...)
- Leurs apports pour les liens sociaux, la distraction, l'activité cérébrale, la mémoire, l'apaisement des conflits
- Leurs contraintes et risques de rejets
- Les implications possibles pour le personnel soignant

Les attitudes des personnes

- La participation des personnes aux activités dépend étroitement de facteurs personnels
- L'animation doit donc être librement choisie par la personne
- Qui participe, qui ne participe pas : quelques profils types (mais non normés)
- Les causes d'opposition, de coopération

Les acteurs de l'animation, un projet commun, des rôles différents

- Les personnels de l'établissement
- Le personnel soignant, ses rôles spécifiques
- Les partenaires extérieurs à l'établissement
- Les personnes âgées ou dépendantes
- Les proches des personnes
- Les bénévoles
- Les attitudes synergiques

Les attitudes des personnels soignants

- Les attitudes d'opposition et de coopération
- Les causes des attitudes
- Les difficultés (manque d'information, temps disponible...)

La qualité de la relation animateur-personne : facteur clé de la réussite

- La relation de personne à personne est vitale et aide à vivre... ou à revivre
- La personne âgée participera à l'animation et en profitera à certaines conditions
- Le personnel soignant est appelé à s'impliquer dans l'animation
- Garder la bonne distance tout en manifestant de l'empathie

Phase 3 – Les actions

Les actions possibles

- Acquérir un savoir-faire
- Établir des liens avec la hiérarchie
- Établir des liens avec l'animateur ou les animateurs

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la deuxième journée.

DEUXIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

MGT 01 2 (1+1) jours

Profil de l'animateur

Consultant.

Public

L'ensemble du personnel.

Objectifs

- Savoir se situer dans une équipe.
- Bien comprendre le rôle de chacun.
- Savoir communiquer et informer.
- Apaiser les conflits.
- Apprécier l'impact d'un bon fonctionnement sur les résidents.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Cahier « Travailler en équipe ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE DEUXIÈME JOURNÉE.**

PROGRAMME

Phase 1 – Les enjeux

Le travail solitaire et le travail en équipe. Débat

- La notion d'équipe
- Le rôle de chacun au sein de l'équipe
- Les apports du travail en équipe
- Les contraintes de l'équipe

Les conséquences d'un bon ou mauvais travail d'équipe

- Le manque d'efficacité
- Les tensions psychologiques
- La fatigue, le stress
- Le manque de qualité
- Les risques d'erreurs
- Les répercussions sur les résidents
- Les répercussions sur l'image de l'établissement

Phase 2 – L'analyse des relations en équipe

La dynamique des relations, la dynamique des signes, la dynamique partenariale

La méthode, expliquée en termes très simples, est très facilement assimilée par le personnel. Elle constitue le fil directeur du stage.

Cette partie d'analyse des attitudes et des signes s'appuie sur la méthode des 3 Dynamiques, qui fait partie de notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations ».

Les signes d'une bonne/mauvaise entente

- Les signes émis par les personnels
- Les signes émis par l'organisation
- Les signes émis par l'environnement
- Les signes émis par les résidents
- Leurs significations
- Les impacts
- Les progressions, les dégradations

L'organisation de l'équipe et les relations

- Le rôle de chacun dans une équipe
- Les principales tâches, les événements créant des tensions

L'analyse des attitudes

- Les attitudes de ses collègues
- Ses propres attitudes

- Les causes des attitudes de chacun
- Les résolutions, les buts à atteindre
- Les règles de négociation

Le travail entre les équipes et les services

- Les relations de travail nécessaires
- Les causes de conflits
- Les positions d'opposition (antagonisme) et de coopération (synergie) des différentes équipes
- Les conséquences
- Les conduites positives
- Les buts à se fixer
- Les règles de négociation

Phase 3 – Les actions

- Se situer
- Se définir des objectifs, des buts
- Organiser pour atténuer les causes de conflits
- S'informer et informer
- Désamorcer les conflits
- Engager des actions entraînant la coopération
- Appliquer les règles de négociation dans les relations

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la deuxième journée.

DEUXIÈME JOURNÉE

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Préparer l'entretien annuel

MGT 02

1 jour

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Consultant, spécialiste en ressources humaines.

Public

L'ensemble du personnel.

Objectifs

- Comprendre l'importance de l'entretien annuel au niveau personnel et son articulation avec la stratégie globale de l'établissement.
- Connaître le déroulement de l'entretien et les critères d'évaluation.
- Maîtriser les notions et outils utilisés lors de l'entretien.
- Apprendre à préparer l'entretien : les points à aborder.
- Savoir écouter et s'exprimer dans une situation relationnelle parfois stressante.

Supports pédagogiques

- Analyse de séquences filmées d'entretiens.
- Mises en situation et jeux de rôle (filmées ou non, à définir en fonction du groupe).

Documentation remise

- Cahier pédagogique.
- Guide de préparation à l'entretien annuel.

Les objectifs de la démarche

- Le contexte général pour l'établissement et/ou l'entreprise
- La présentation du dispositif
- Les objectifs généraux d'un système d'entretien

Les outils de l'entretien

- Le lexique : les notions de compétence, d'objectif et de performance
- Le support : la grille d'entretien et d'évaluation

Les acteurs

- Le rôle du responsable
- Le rôle du collaborateur
- Le rôle du service ressources humaines

La position relationnelle

- Perception du responsable par le collaborateur
- Perception du collaborateur par le responsable
- Application des règles de base pour améliorer les relations

Cette partie sur la perception des attitudes et les règles d'amélioration des relations s'appuie sur la méthode des 3 Dynamiques, qui fait partie de notre approche « Dynamique de la bientraitance et des relations ».

Les documents utiles à la préparation de l'entretien

- Le profil de poste ou fiche de poste
- La grille de l'année précédente
- Le référentiel des compétences de votre métier
- Le plan individuel de formation
- La liste des faits marquants de l'année écoulée

Les étapes clés

- L'entretien, une opportunité de dialogue : savoir écouter et s'exprimer sans tabous
- Le bilan de l'année écoulée
- Les objectifs négociés pour l'année à venir, explication dans le cadre de la stratégie de l'établissement
- Les propositions d'accompagnement ou de formation
- La conclusion de l'entretien : exprimer les points d'accord ; encourager sur les progrès ; alerter sur les dérives ; s'assurer que tout a été dit

Zoom sur l'auto-évaluation

- Évaluer le niveau de réalisation des objectifs fixés
- Lister les nouvelles compétences acquises
- Identifier ses forces et ses faiblesses
- Formuler une demande précise d'accompagnement ou de formation
- Formuler des souhaits pour l'avenir

Les échanges relatifs à l'établissement

- Noter les difficultés et les succès liés au management ou à l'organisation du travail
- Transmettre les informations relatives au climat social, les suggestions liées à l'organisation de l'établissement et au circuit de l'information
- S'informer sur les orientations de la société

Échanges et conclusion de stage

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

MGT 03

1 jour

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Consultant, spécialiste en ressources humaines.

Public

Toute personne ayant à conduire un entretien annuel.

Objectifs

- Comprendre l'importance de l'entretien annuel au niveau personnel et son articulation avec la stratégie globale de l'établissement.
- Maîtriser les notions utilisées dans la grille d'entretien et d'évaluation et apprendre à utiliser ces outils.
- Distinguer nettement les outils (support de l'entretien) et la relation.
- Savoir proposer un plan d'action, fixer des objectifs, attribuer des moyens bien identifiés.
- Apprendre à écouter et à détecter les potentiels de l'évalué.

Supports pédagogiques

- Analyse de séquences filmées d'entretiens.
- Mises en situation et jeux de rôle (filmées ou non, à définir en fonction du groupe).

Documentation remise

- Cahier pédagogique.
- Guide de préparation à l'entretien annuel.

Les objectifs de la démarche

- Le contexte général pour l'établissement et/ou l'entreprise
- La présentation du dispositif
- Les objectifs généraux d'un système d'entretien

Les outils de l'entretien

- Le lexique : les notions de compétence, d'objectif et de performance
- Le support : la grille d'entretien et d'évaluation

Les acteurs et leur communication

- Les rôles, les situations : du manager, du collaborateur, du service RH
- Les positions relationnelles :
 - Du manager (les styles de leadership).
 - Du collaborateur (les types de dispositions mentales).
 - De la subjectivité de la perception de l'autre (les sentiments, l'affectivité, les interprétations...).
- Présentation et application de la méthode « Dynamique des relations »
Voir chapitre « Une approche : Dynamique de la bientraitance et des relations ».
- L'entretien annuel, une situation de communication particulière :
 - Approche assertive ou coaching.
 - Méthode ECPE (écouter / clarifier / partager / engager).

La préparation de l'entretien

- Les documents à utiliser en amont : fiche de poste, référentiel compétences, entretien N-1, plan de formation, faits marquants de l'année écoulée
- La mise en place dans de bonnes conditions : prise de rendez-vous, présentation de l'entretien, organisation matérielle
- La préparation du contenu par écrit en vue d'organiser l'échange pour que celui-ci ait une bonne tenue

Les étapes clés

- Accueillir le collaborateur
- Faire le bilan de l'année écoulée
- Analyser et interpréter les écarts entre les objectifs et les résultats
- Rechercher des orientations pour corriger les écarts
- Proposer et arrêter les objectifs de l'année à venir et à plus long terme

- Faire émerger les souhaits d'évolution et analyser les orientations de carrière
- Proposer des possibilités d'accompagnement et de formation
- Conclure l'entretien :
 - Exprimer les points d'accord.
 - Encourager sur les progrès.
 - Alerter sur les dérives, s'assurer que tout a été dit.

Zoom sur l'évaluation (comment et pour quoi faire ?)

- Évaluer les compétences
- Évaluer la performance à partir d'objectifs chiffrés et mesurables
- Établir un diagnostic partagé des forces et des faiblesses
- Repérer et formuler les pistes de progrès

L'exploitation des données recueillies

- Analyser les potentiels repérés
- Identifier les difficultés et les succès liés au management ou à l'organisation du travail
- Consigner les informations relatives au climat social, les suggestions liées à l'organisation de l'établissement et au circuit de l'information
- Remonter les informations : partage avec le N+1 et le service ressources humaines (selon processus en vigueur)

Échanges et conclusion de stage

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Connaître l'environnement institutionnel et les grands acteurs du secteur

AGP 17

2 jours

Profil de l'animateur

Consultant.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Connaître les chiffres clés et les évolutions du secteur en France et acquérir des notions sur l'organisation des structures en France.
- Identifier l'environnement institutionnel et les principaux acteurs du secteur : caisses de retraite, sécurité sociale, structures d'aide, etc.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Sites Internet.

Documentation remise

- Cahier « L'environnement institutionnel ».

PROGRAMME

L'évolution de la population des personnes âgées en France

À partir de données statistiques, on tracera les principales caractéristiques de l'évolution de la population âgée de plus de 65 ans et les problèmes à venir.

- La pyramide des âges et son évolution : le poids démographique croissant des personnes âgées
- L'augmentation de la durée de vie : l'évolution et ses causes
- Les différentes prises en charge des personnes âgées et leur importance relative : autonomie, prise en charge familiale, aides à domicile, maisons de retraite, hôpitaux ou centres médicaux spécialisés
- Les perspectives dans les prochaines années et les problèmes à résoudre (financement, conditions d'aide et d'accueil, âge de la retraite...)

Les principaux acteurs des dispositifs concernant les personnes âgées

On décrit ici le rôle de chaque catégorie d'acteurs, leur organisation, les intervenants majeurs s'il y a lieu.

- Les acteurs publics
- Les acteurs parapublics ou paritaires
- Les acteurs associatifs et mutualistes
- Les acteurs privés à but lucratif
- Les institutions d'accueil privées : nombre, structure et évolution, typologie

Les EHPAD

La mise en place de l'APA a eu des conséquences sur le fonctionnement et le financement des établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes.

- L'organisation du suivi médical
- L'évaluation de la dépendance et le suivi
- Les relations avec les partenaires institutionnels
- Les modalités de financement spécifiques

Les intervenants extérieurs en institution

Certains personnels intervenant en institution n'en sont pas salariés mais prestataires. Il importe de connaître leur rôle, leurs prérogatives et leurs limites.

- Les intervenants extérieurs (médecins, personnels paramédicaux, animateurs, personnels de service...)

- Les rapports des personnels extérieurs avec l'institution : le cadre juridique, le contrat ; prérogatives de certaines fonctions ; limites

Le financement d'un séjour en institution

À partir des informations précédentes et de données complémentaires fournies, les participants sont invités à construire des plans de financement de séjour en partant de cas concrets.

- Les différentes sources de financement : les revenus des résidents, les contributions des familles, l'APA
- Les dispositifs complémentaires : aides publiques, aides caritatives
- Les différents interlocuteurs : les caisses de retraite et institutions financières, la Sécurité sociale, les services départementaux, les services municipaux, les associations spécialisées

La recherche d'information

- Les sources d'informations
- Les sites Internet
- Les méthodes de recherche

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Stages « Psychologie – Vieillesse – Fin de vie »

Ces stages s'attachent à donner les moyens d'analyser la psychologie de la personne âgée et d'étudier les réponses possibles face aux situations parfois difficiles auxquelles est confronté le personnel soignant et accompagnant :

- comprendre, identifier et analyser les difficultés de la personne âgée ;
- identifier et analyser les comportements pathologiques et savoir en tenir compte dans l'accompagnement ;
- anticiper les situations psychologiques difficiles auxquelles ce personnel est confronté.

AGP 31 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Comprendre la psychologie de la personne âgée et le processus de vieillissement.
- Savoir communiquer et comprendre les attitudes de la personne âgée.
- Connaître les réactions possibles d'une personne âgée dans la relation à l'autre.
- Adopter les premières démarches pour accompagner le changement d'établissement.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.

Documentation remise

- Cahier « Psychologie de la personne âgée ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

PROGRAMME

Phase de réflexion et de questionnement

- Dans quelle mesure le vieillissement physiologique et cognitif sont-ils liés ?
- Y a-t-il des seuils qui marquent des changements d'attitude de la personne ?
- Quels sont les signes marquants de vieillissement ?
- Comment les détecter, dans la vie quotidienne ?
- Quels rôles sociaux spécifiques peut avoir la personne âgée ?

Comprendre le processus de vieillissement

- Les modifications psychologiques : sentiment d'inutilité et atteinte de l'estime de soi, l'approche de la mort et le travail de deuil
- Les modifications physiques et les retentissements fonctionnels : la perte d'autonomie motrice, les troubles de la vision et de l'ouïe, la tonicité musculaire...

Les risques psychologiques liés au vieillissement

- Le syndrome de glissement
- La dépression
- Le sentiment de dévalorisation sociale
- Le sentiment d'abandon

Les potentialités psychologiques liées au vieillissement

- Le rôle social assuré
- Le rôle social transformé
- Les rôles sociaux liés à l'âge
- La place du plaisir

L'importance d'une bonne communication

- Savoir adapter son attitude à la personnalité de la personne âgée et à ses besoins
- Comprendre l'importance des signes émis par soi-même
- Savoir rassurer la personne
- Connaître ses limites et les contraintes des relations, l'excès de coopération ou d'affectivité
- Favoriser les rôles sociaux

Les réactions possibles de la personne âgée dans la relation au personnel

- La colère et le comportement d'opposition
- Le refus de la dépendance
- Le besoin de communiquer et d'être informée

Les répercussions psychologiques possibles du changement d'établissement

- La perte de repères
- Le besoin d'être rassurée
- La difficulté à identifier le rôle des nouveaux personnels

Les sphères d'intérêt de la personne vieillissante

- Le rétrécissement des sphères d'intérêt
 - La centration sur les détails quotidiens.
 - L'attention portée aux médicaments.
 - L'hyperréactivité aux incidents de relation...
- La prise de recul, la sagesse
 - L'intérêt aux autres.
 - L'adoption d'attitudes « sages ».

Créer les premières conditions d'une intégration réussie

- Comprendre les réticences de la personne âgée et de la famille
- Détecter les premiers signes de difficulté d'intégration (isolement, agressivité...)
- Favoriser l'émergence de rôles sociaux

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement – Bases

AGP 37 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes, en institution ou à domicile.

Objectifs

- Comprendre les causes et le mécanisme d'évolution de la maladie d'Alzheimer et des autres types d'atteintes démentielles.
- Savoir reconnaître les premiers signes de la maladie.
- Distinguer et identifier les troubles et les comportements liés à la maladie pour adapter l'accompagnement quotidien.
- Apprendre des techniques de gestion et de prévention des comportements relevant de ces maladies : nouvelles attitudes de communication et de positionnement dans les techniques de soins et/ou dans l'accompagnement.

Supports pédagogiques

- Le matériel pédagogique est principalement celui de la société d'Alzheimer canadienne.
- Films.

Documentation remise

- Aide-mémoire « La maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement ».

Certaines parties du programme seront adaptées en fonction des structures ou exercent les participants (en établissement ou à domicile).

PROGRAMME

Phase de réflexion et de questionnement

- Qu'est-ce qui vous permet de distinguer la maladie d'Alzheimer d'un autre type de trouble lié à la vieillesse ?
- De par votre expérience, quelles sont les pertes de capacité les plus courantes chez les malades d'Alzheimer ?

Comprendre la maladie

Éclairage sur le vocabulaire employé

- Le concept de démence, la sénescence, la sénilité, les troubles cognitifs et non cognitifs, les états d'agitation
- Les abréviations (MA, DSTA, MMSE...)

La maladie d'Alzheimer, qu'est-ce que c'est ?

- Différencier les troubles liés au vieillissement normal de ceux liés à la maladie d'Alzheimer
- Les liens entre les atteintes du cerveau dans la maladie d'Alzheimer et les troubles du comportement associés

Les premiers signes de la maladie

- Pertes de mémoire d'événements récents
- Difficultés à exécuter les tâches familiales
- Difficultés de langage
- Moments de désorientation dans l'espace ou dans le temps
- Objets rangés à des endroits inhabituels ou égarés régulièrement
- Changements brusques d'humeur ou de comportement, changements dans la personnalité, pertes d'intérêt

Les troubles et les modifications du comportement liés à la maladie

- Les grands troubles
- Zoom sur les différents types de mémoires

L'accompagnement

Le travail en équipe

- La maladie d'Alzheimer : une prise en charge médicamenteuse, psychologique et psychomotrice
- Une prise en charge collective de la personne malade : le rôle de chacun
- Les événements créant des tensions...

Quelques points d'appuis nécessaires à une bonne gestion du stress

- Analyser les difficultés les plus couramment rencontrées
- Se créer un entourage de personnes ressources
- Améliorer la confiance en soi
- Repérer les premiers signes d'épuisement

La communication et la gestion des comportements

La communication avec la personne malade

- Identifier les obstacles à une bonne communication
- La prise en compte de la personnalité et de la situation de la personne malade
- Les gestes et attitudes adaptées à la personne malade

La communication avec la famille

- Informer
- Comprendre les réactions possibles des familles et leurs causes
- Gérer au mieux les attentes et les exigences de la famille

Les comportements difficiles

- Identifier les causes déclenchantes
- Prévenir les comportements agités ou agressifs
- Apprendre les techniques pour réagir face à un malade

Les techniques d'aide adaptées aux activités quotidiennes et au maintien des acquis

- Quelques règles essentielles
- Conseils et aides techniques pratiques

Conclusion, évaluation du stage

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés. Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement – Approfondissement

AGP 38 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Comprendre les causes et le mécanisme d'évolution de la maladie d'Alzheimer et des autres types d'atteintes démentielles.
- Savoir distinguer et identifier les troubles et les comportements pathologiques dans l'accompagnement quotidien.
- Apprendre des techniques de gestion et de prévention des comportements relevant de ces maladies.

Supports pédagogiques

- Le matériel pédagogique est principalement celui de la société d'Alzheimer canadienne.
- Films.

Documentation remise

- Aide-mémoire « La maladie d'Alzheimer : comprendre la maladie pour un meilleur accompagnement ».
- Documents d'information sélectionnés.

Phase de réflexion et de questionnement

- Qu'est-ce qui vous permet de distinguer la maladie d'Alzheimer d'un autre type de trouble lié à la vieillesse ?
- Quelles sont les pertes de capacité les plus courantes ?

Comprendre la maladie

La maladie d'Alzheimer, qu'est-ce que c'est ?

- Différencier les premiers signes de la maladie d'Alzheimer du vieillissement normal
- Différencier la maladie d'Alzheimer d'autres types de démences séniles

L'identification des troubles et des comportements liés à la maladie

- Les grands troubles
- Repère sur les principaux tests d'aide au diagnostic

La question du traitement de maladie d'Alzheimer

- L'état actuel des recherches et les perspectives thérapeutiques
- Les antidépresseurs
- Les principaux types de médicaments et leurs effets secondaires
- Le traitement des états d'agitation
- L'accompagnement psychologique du patient
- La prise en charge psychomotrice et kinésithérapeutique
- Débat actuel autour de la prévention de la maladie

L'accompagnement

Le travail en équipe

- Le rôle de chacun au sein de l'équipe
- Le rôle du médecin coordonnateur et de l'infirmière référente
- Savoir se situer et définir les limites de son action
- Savoir communiquer et informer au sein de l'équipe
- Savoir enseigner aux nouveaux membres de l'équipe
- Les relations avec le personnel intérimaire
- Les événements pouvant créer des tensions

- Savoir demander du soutien

Les difficultés rencontrées par le personnel

- Les difficultés liées aux comportements agités ou agressifs des patients
- Les difficultés liées aux attentes et aux exigences des familles
- Les difficultés matérielles et organisationnelles
- Les répercussions sur l'équilibre psychologique du personnel
- La question du respect du sujet âgé atteint de démence

La communication et la gestion des comportements

La communication avec la personne malade

- La prise en compte de la personnalité et de la situation de la personne malade
- Les gestes et attitudes adaptées à la personne malade
- La communication avec la famille

Les comportements difficiles

- Prévenir les comportements agités ou agressifs
- Identifier les causes déclenchantes
- Apprendre les techniques pour réagir face à un malade

Conseils et aides techniques adaptés aux activités quotidiennes – le maintien des acquis

- Quelques règles essentielles
- Conseils et aides techniques pratiques

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Accompagnement de la personne en fin de vie

AGP 32

2 jours

Profil de l'animateur

Psychologue, cadre supérieur de santé.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et les personnes dépendantes.

Objectifs

- Développer sa capacité à entrer en relation avec la personne en fin de vie.
- Comprendre les causes et le mécanisme de perception de la mort aux différentes étapes de la vie.
- Deuil et travail de deuil.
- Déceler, comprendre et répondre à ses besoins et à ceux de sa famille.
- Avoir une plus juste appréhension de ses propres réactions face à la mort.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices.

Documentation remise

- Documents sélectionnés.
- Aide-mémoire.

Les textes de la conférence du consensus « L'accompagnement des personnes en fin de vie et de leurs proches » de la Société Française d'Accompagnement et de Soins Palliatifs de janvier 2004 constituent la référence de ce stage.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Qu'est-ce que la fin de vie ?

Phase de questionnements pour s'interroger sur la notion de « fin de vie »

- Qu'entend-on par « fin de vie » ?
- Pourquoi parle-t-on de « fin de vie » ?
- Que recouvre la notion d'accompagnement ?

La mort dans notre société

- La perception de la mort dans notre culture
- Les notions de deuil, de travail de deuil

Les principes éthiques et les droits de la personne en fin de vie

- Les principales lois sur la fin de vie
- Les recommandations de la conférence du consensus

La personne en fin de vie : les premiers signes

- Les manifestations psychologiques : désorientation, alternance entre l'envie de « lâcher prise » et de « tenir bon »
- Les manifestations physiologiques : modification de la température du corps et du rythme de respiration

L'accompagnement de la personne en fin de vie

Les attentes conscientes et inconscientes de la personne en fin de vie

- La parole, l'écoute
- La lutte contre la douleur
- Un soutien spirituel
- Un renforcement de l'estime de soi
- Une certitude qu'elle ne sera pas oubliée
- Un respect de l'intimité

L'écoute, le soutien de la personne en fin de vie

- Le décodage des signes non verbaux, la sollicitation des sens de la personne
- Une écoute adaptée au profil de la personne
- Les erreurs à éviter et les limites à ne pas franchir dans les relations avec la personne
- Le rôle de chacun et les limites d'action
- Une attention particulière aux personnes isolées

Évaluer et soulager la douleur

- Les soins de confort
- L'alimentation et l'hydratation

- Les gestes apaisants
- L'importance du suivi rapproché de l'état de la personne
- Quelques exemples pratiques pouvant alléger la douleur

La place des familles dans l'accompagnement

La famille : l'accompagnement naturel de la personne en fin de vie

- L'information des familles
- Le soutien à la famille tout au long du processus de fin de vie
- Anticiper les souhaits du résident et de la famille en cas de décès

Les attitudes négatives et positives des membres de la famille

- La fin de vie : des moments d'une très grande intensité familiale
- La recherche de liens, de confidences, d'affection
- Les réactions de peur, de panique, de fuite, de défense
- Les attitudes ambivalentes

Les attentes et les difficultés du personnel accompagnant

Phase d'échanges, groupe de parole en liaison avec la formatrice.

Les réactions possibles face à la fin de vie

- Les réactions maladroitement dues à la difficulté de la situation
- Les réactions d'agressivité, de maltraitance involontaire
- L'envie de fuir la situation
- Les attitudes d'opposition/coopération avec la famille
- Le surinvestissement affectif

Les attentes et le soutien du personnel

- Savoir analyser ses réactions et sa propre relation à la mort
- Savoir trouver la bonne distance dans sa relation avec la personne
- Savoir répondre aux questions des autres résidents
- Pouvoir échanger entre collègues, être soutenu par la hiérarchie
- Recevoir des manifestations positives des familles

Remise des documents pédagogiques, conclusion du stage

Stages « Soins et postures »

Ces stages permettent au personnel d'adopter dans leurs pratiques quotidiennes les gestes et les soins adaptés pour améliorer leur confort et celui des personnes :

- identifier et comprendre les principaux troubles qui peuvent accélérer le vieillissement et mettre en place des méthodes de prévention ;
- apprendre et comprendre les gestes et postures ;
- connaître et pratiquer les bons gestes de soins et d'hygiène corporelle ;
- adapter ses pratiques aux capacités d'autonomie de la personne âgée.

Soins et hygiène corporelle de la personne âgée

AGP 60 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Infirmière diplômée d'État.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Savoir adapter et préparer les soins en fonction des personnes.
- Apprendre la pratique de la toilette.
- Connaître les pratiques de base pour les soins d'hygiène et de confort.
- Repenser la toilette et les soins comme des éléments d'estime de soi et des moments de communication privilégiés.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.

Documentation remise

- Cahiers pédagogiques.
- Documents CLIN.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

PROGRAMME

Contexte et objectifs des soins d'hygiène et de confort

- Raisons et origine de la négligence de l'hygiène corporelle
 - La dégradation de l'état physique.
 - Le repli sur soi.
 - Les aspects socioculturels.
 - Le recours à l'aide et la question de la pudeur.
- Un moment privilégié de relation avec le personnel
- L'importance de l'hygiène dans la restauration de la bonne image de soi
- L'accompagnement de la personne valide dans la toilette
 - Valorisation de l'autonomie.
 - Respect de l'intimité.

Connaissances de base sur l'hygiène et les risques infectieux

- Hygiène et propreté, de quoi parle-t-on ?
- Les micro-organismes
- Zoom sur la légionellose

L'hygiène du personnel

- La tenue professionnelle
- L'hygiène des mains
- Le port de gants

Les besoins de la personne âgée dépendante

Les soins d'hygiène et de confort

- Contexte et objectifs des soins d'hygiène et de confort
- La toilette
- La prévention de dégradations cutanées
- Les soins d'hygiène et de confort des pieds
- L'hygiène bucco-dentaire de la personne âgée
- Les bonnes pratiques face à l'incontinence
- Les accessoires intimes de la personne
- L'organisation des soins et des toilettes

L'hygiène associée aux soins

- L'entretien du matériel de toilette
- La gestion du linge
- La gestion des déchets

Gestes et postures

- Les gestes de base
- La manutention du patient
- La prévention du mal de dos pour les soignants
- Prévention et conseils

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

AGP 62 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Infirmière diplômée d'État.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Comprendre les causes de l'incontinence urinaire et les pathologies qui entraînent l'incontinence.
- Expliquer les différents modes de protection.
- Analyser les comportements de la personne incontinente et apporter des réponses.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Extraits de sites de fabricants de protections.
- Films.

Documentation remise

- Cahier « L'incontinence urinaire ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Qu'est-ce que l'incontinence urinaire ?

Il s'agit de donner les connaissances de base sur l'appareil urinaire et d'introduire les principales pathologies.

Des repères statistiques montreront l'importance du phénomène et la nécessité d'aborder ces questions en professionnels.

- Le fonctionnement de l'appareil urinaire
- L'émission involontaire d'urine
- Les principales causes
- Les statistiques

La connaissance des différentes pathologies causes d'incontinence

Les explications sont adaptées au niveau des stagiaires.

Les pathologies les plus fréquentes pour les personnes âgées et/ou dépendantes sont abordées plus complètement.

Pratiquement, pour alléger la description des pathologies, le formateur alternera cette partie avec les parties suivantes.

- Étude des différentes pathologies
 - Définition.
 - Causes.
 - Signes cliniques et paracliniques.
 - Évolution.
 - Traitements possibles.

Prévention de l'incontinence urinaire

Cette partie permet de rappeler que l'incontinence est en partie liée aux modes de vie et aux grands équilibres.

- Une bonne hygiène de vie
- Une bonne alimentation
- Une bonne hydratation
- Quelques conseils pratiques pour prévenir les infections urinaires
- Quelques exercices à faire par la personne elle-même
- Conseils pour la cystite
- L'acupuncture
- L'homéopathie
- Un suivi médical régulier chez le médecin traitant

Soins de l'incontinence urinaire

Cette partie, plus médicale, donne les explications sur la sonde.

Les modes de protections

- Description des différentes protections
- Étude des différents types

- Étude de leur emploi en fonction du sexe, des effets, de la mobilité de la personne
- Étude de leur pose, de leur maniement
- Prise en compte de l'expérience des participants (méthodes, astuces...)
- Le traitement des déchets
- Les problèmes d'hygiène
- Coût des protections et économies possibles

Les relations avec la personne

L'incontinence se traduit par des « événements » forts en termes d'impacts relationnels.

Elle peut engendrer de la maltraitance ou au contraire une bienveillance apaisante. Les grands principes relationnels seront rappelés.

- Pénibilité physique et psychique de l'incontinence
- Le sentiment d'être diminué
- Les relations apaisantes

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Attitudes et gestes apaisants : les techniques de la relaxation dynamique

AGP 61 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Psychologue clinicien.
Sophrologue master spécialiste.

Public

Tout personnel en contact avec
les personnes âgées et/ou
dépendantes.

Objectifs

- Comprendre les rôles physiques et psychiques du toucher dans l'équilibre de la personne âgée.
- Apprécier l'apport, pour l'accompagnant, des techniques gestuelles.
- Pratiquer les gestes de confort, d'apaisement et de réconfort.
- Améliorer la concentration, la mémoire ; prévenir les tensions, récupérer des forces ; le sommeil ; réguler les émotions, apaiser les humeurs.

Supports pédagogiques

- Application des techniques ; mise en situation ; entraînement individuel et de groupe tout le long de la formation.
- Apports des techniques de la relaxation dynamique ou sophrologie caycédiennne par un sophrologue master spécialiste.

Documentation remise

- Documents sélectionnés.
- Cahier pédagogique.

Comprendre le vieillissement

Retentissement cérébral, psychologique et cognitivo-comportemental.

- Le rôle de la mémoire
 - Les différents types de mémoires, mémoire permanente et mémoire provisoire.
 - La peur de perdre la mémoire chez la personne âgée.
 - Les croyances, la perception interne.
- Les émotions
 - De la perception à la réaction.
 - L'utilité de l'émotion.
 - Les émotions fondamentales.
 - L'intelligence émotionnelle.
 - Les bienfaits de l'expression des émotions dans la relation aux personnes.
- Le corps
 - Le schéma corporel et la perception du corps.
 - Le « prendre soin » du corps par la personne et par les soignants.
 - Le tonus musculaire et le tonus mental ; le rôle des émotions et de leurs régulations dans le maintien du tonus et de l'équilibre mental des personnes âgées ; amélioration de l'autonomie des gestes, des postures et des mouvements au quotidien.

- Les activations : la concentration, la mémoire.
- Les visualisations.
- Les pauses de récupération et de mise en action.
- La nécessité de répétition des techniques (entraînements).

Exercices d'acquisition des techniques permettant de détendre la personne et de traiter son propre stress.

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

La démarche dynamique

- Le repérage des signes non verbaux – Le savoir-lire des corps
- L'écoute des signes de satisfaction des personnes – Dialogue
- Le repérage des signes de souffrances psychiques et corporelles
- L'alliance thérapeutique et la mise en place de la relation dynamique
- Le choix des gestes et techniques adaptés

Les techniques de la relaxation dynamique

- Définition de la technique et application
 - Le schéma corporel comme réalité vécue.
 - La prise de conscience des sensations.
 - Les capacités de mobilisations positives de soi.
 - Amélioration de la perception de soi, le sentiment de soi.
 - Meilleure régulation des tensions corporelles et émotionnelles.
 - Les améliorations du sommeil et le travail sur la concentration et la mémoire.
 - La prise de conscience de la détente musculaire et de ses capacités d'action et de mobilisation : la lecture du corps.
 - Le travail des postures : centrage et ancrage du corps.
 - La respiration ; les différentes activations.
 - La nécessité du travail sur le positif.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Gestes et postures en situation de travail, manutention des personnes à mobilité réduite

AGP 41 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Consultant en ergonomie, kinésithérapeute.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Identifier et analyser les risques liés au travail et avoir des notions d'anatomie.
- Acquérir les principes de prévention.
- Mettre en place des règles de protection du dos appliquées aux différentes situations de travail et veiller à la prévention au quotidien du personnel.
- Manutention : évaluation des besoins de la personne et des gestes à risques ; utiliser les aides techniques (actes et techniques de manutention).

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films de l'INRS.

Documentation remise

- Cahier pédagogique « Gestes et postures : manutention des personnes à mobilité réduite ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Présentation et enjeux

- Des gestes et postures adaptés pour éviter les accidents
- Les facteurs déterminant la posture dans l'activité de travail
- Quelques chiffres sur les accidents du travail

Le squelette et son approche morphologique

- Le squelette dans son ensemble
- Les pathologies
- Les pathologies dues à des accidents

Zoom sur le mécanisme du rachis

- Le rachis dans son ensemble
- Les déformations du rachis
- Les pathologies dues à des accidents

Repères de base sur les équilibres et les postures

- La position debout
- La position assise
- La position baissée
- Le transport d'une charge

Introduction à la manutention de personnes à mobilité réduite

- Définition
- Objectifs
- Les différentes méthodes de manutention

Les retournements

- Le retournement en passif : dos-ventre
- Le retournement en passif : ventre-dos

Les rehaussements

- Les rehaussements couchés à deux soignants
- Les rehaussements couchés à un soignant
- Les rehaussements assis

Les redressements

- Le redressement couché-assis au mode contrôlé
- Le redressement assis-debout au mode contrôlé

Les abaissements

- L'abaissement assis-couché au mode contrôlé

Les translations et les transferts

- La translation tirée en passif à un soignant
- Le transfert horizontal à trois soignants
- Le transfert vertical allongé-assis en passif à deux soignants
- Le transfert assis-allongé en passif à deux soignants

Les relevés du sol

- Assis-debout à un soignant
- Assis-debout à deux soignants
- Assis du sol au fauteuil à deux soignants

Les transports

- Couché en passif à trois soignants
- Assis à deux soignants

Les exercices

- Apprentissage des nouvelles habitudes gestuelles à acquérir et entraînement à leur utilisation
- Exercices pratiques d'assouplissements et d'éveil musculaire
- Contrôle de l'acquisition des nouveaux comportements gestuels et corrections
- Synthèse des deux jours et mise en place d'un plan d'action personnel

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Prévention des chutes chez la personne âgée

AGP 45 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Kinésithérapeute.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Objectifs

- Acquérir des notions sur l'équilibre et le problème de la chute de la personne âgée.
- Savoir évaluer les risques de chutes en fonction du profil de la personne.
- Comprendre et mettre en place dans l'environnement de la personne des actions et des mesures permettant de diminuer les risques de chutes.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Films.
- Exercices, simulation de chutes.

Documentation remise

- Cahier « Prévention des chutes ».

La chute

Les différentes notions théoriques sur l'équilibre (fonctionnement, variations) et sur la chute chez la personne âgée (explications, circonstances, conséquences).

- Qu'est ce que la chute ? Une perte d'équilibre
- Comment fonctionne l'équilibre ?
- Comment expliquer la chute chez le sujet âgé ?
 - Vieillesse physiologique des structures (lien avec prévention).
 - Les pathologies les plus fréquentes chez le sujet âgé qui vont augmenter le risque de chute (lien avec prévention).
- Quelles sont les chutes les plus fréquentes chez le sujet âgé ?
 - Statistiques.
- Circonstances de la chute
- Quelles sont les conséquences de la chute ?
 - Les traumatismes divers.
 - Le syndrome post-chute.

Diminuer les facteurs de risques

Cette partie très pratique s'appuie sur les observations, l'expérience et les remarques des participants.

- Savoir identifier les risques de chutes
- Participer à la préservation au maximum des capacités motrices
- Participer à l'éducation du patient
- Identifier les différents intervenants médicaux, paramédicaux et autres, dans le cadre de la prévention
- Adapter l'environnement
 - Un environnement immédiat adapté.
 - Des vêtements adaptés.
 - Les aides techniques utilisées.
 - Les transferts.
 - La marche.
 - L'éducation du patient.

L'élaboration de microprojets

Les participants sont invités à réfléchir à toutes les actions et mesures en vue de diminuer les facteurs de risques dans tous les domaines de la vie quotidienne.

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Stages

« Maladies contagieuses : prévention et action »

Un stage complet sur les contaminations grippales est proposé.

Les thèmes abordés dans ce stage sont modulables, en fonction des besoins des établissements, vous pouvez donc choisir de composer un stage « sur mesure ».

Leur durée peut également être adaptée.

Les problèmes posés par les maladies contagieuses sont variés et mouvants dans le temps.

L'ACET propose également des actions d'accompagnement pour la mise en place ou la mise à jour de votre PCA (Plan de continuation de l'activité).

Contaminations grippales : prévention et action

AGP 48 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Consultant, médecin, infirmière.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Le contenu de la formation et sa densité sont adaptés aux fonctions des personnels et à leur niveau.

Objectifs

- Dispenser les connaissances relatives aux gripes.
- Enseigner les méthodes de prévention et de soins.
- Savoir détecter les symptômes grippaux pour limiter l'impact de la survenue d'une épidémie.
- Connaître les mesures de gestion individuelle et collective à mettre en place.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Documents des CLIN d'auto-évaluation des risques infectieux en EHPAD (fiches exercices)
- QCM.

Documentation remise

- Cahier « Contaminations grippales : prévention et action ».

CE PROGRAMME EST À COMPOSER SELON LES OBJECTIFS. EN INTRA, NOUS RECOMMANDONS UNE TROISIÈME JOURNÉE.

Notions essentielles sur la grippe

- Définition de l'influenza
- Modes de transmission du virus
- Incubation et contagiosité
- Durée de vie du virus en milieu extérieur (en fonction des différents supports)
- Principales voies de propagation
- Conditions de sa destruction
- Vaccination

Cas particulier d'une grippe virulente

- L'apparition du virus, sa structure
- Les conditions de sa propagation
- La dangerosité, les facteurs de risques
- La question du vaccin

Histoire des pandémies et actualité

- Histoire des pandémies grippales et mortalité
- Similitudes et différences entre les différentes pandémies connues
- Dispositifs de surveillance (OMS, INVS...)
- L'état de la situation

Mesures de prévention

- La vaccination : des résidents, de la famille, des professionnels en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes
- Les mesures d'hygiène : pour le personnel, pour les résidents non atteints et pour les résidents atteints
- Précautions contre la transmission par gouttelettes : port de gants, masques respiratoires...
- Protocoles de lavage des mains : techniques et produits
- Mesures en cas de présence d'activité grippale dans la communauté

Mesures de surveillance

- Objectif de la surveillance des syndromes d'allure grippale (SAG)
- Période de surveillance de l'influenza
- Symptômes et signaux d'alerte
- Dispositifs de surveillance
- Définition d'une éclosion d'influenza
- Confirmation d'une éclosion d'influenza
- Dépistage et tests (TDR)

Mesures de préparation à une épidémie

- Comprendre les risques d'épidémie liés au contexte particulier des EHPAD (vie en collectivité, multiplicité des intervenants, soins et risques de transmissions croisées...)
- Désignation d'une personne responsable
- Vaccination contre l'influenza des professionnels, des résidents
- Recensement du matériel de protection dont dispose l'établissement (masques, gants, lotions désinfectantes...)
- Organisation des moyens de surveillance
- Préparation d'une procédure interne de signalement (quand signaler, qui signale, vers qui, avec quels moyens...)
- Préparation des communications internes et externes

Mesures en cas de confirmation de cas de grippe dans l'établissement

- Les mesures d'hygiène : pour le personnel, pour les résidents non atteints et pour les résidents atteints
- Les mesures de restriction des visites et des admissions de nouveaux résidents
- Les équipements de protection pour le personnel
- L'identification rapide des personnes en contact
- Les mesures d'isolement des personnes atteintes
- Les obligations et procédures de signalement aux autorités sanitaires

Les traitements

- La précocité du traitement conditionne son efficacité
- Les différents médicaments : médicaments de confort, antibiotiques, antiviraux
- Principe des antiviraux et recommandations
- Protocole de traitement antiviral des personnes atteintes
- Protocole de traitement antiviral (en prophylaxie) des personnes non atteintes
- Prévention et traitement de la déshydratation
- Évaluation de la nécessité d'une hospitalisation

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Stages « Hygiène et nettoyage des locaux »

Ces stages permettent aux personnels de bien connaître les théories et les pratiques des techniques de nettoyage utilisées :

- se perfectionner dans les opérations de nettoyage et d'hygiène ;
- apprendre et comprendre les gestes et postures ;
- accroître l'efficacité du travail ;
- bien connaître le nettoyage des lieux spécifiques ;
- organiser le travail.

AGP 70 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Formateur, technicien du nettoyage.

Public

- Tout personnel amené à effectuer des tâches de nettoyage.
- Encadrement de ce personnel désireux de s'initier aux techniques.

Objectifs

- Sensibiliser le personnel à l'importance de l'hygiène et du nettoyage et à l'importance de son rôle.
- Acquérir les connaissances nécessaires à la bonne maîtrise des règles d'hygiène.
- Connaître les risques, appliquer les mesures de sécurité.
- Acquérir le vocabulaire et les connaissances de base sur les revêtements, les produits et les matériels.
- Adapter les techniques de nettoyage au contexte.
- Apprendre à organiser son travail.

Supports pédagogiques

- Banque de connaissances « Hygiène et nettoyage ».
- Exercices pratiques.

Documentation remise

- Cahier « Hygiène et nettoyage : les principes de base ».

PROGRAMME

Connaissances de base : notions d'hygiène et de propreté

Hygiène, sécurité et salissures

- Les micro-organismes
- La poussière, les salissures
- La désinfection

Revêtements

- Identification par espace (sols, murs, équipements)
- Classification : revêtements durs et souples les plus courants
- Entretien
- Précaution et sécurité

Produits

- Les bases : pH, détergence, désinfectants...
- Catégories
- Composition
- Modes d'utilisation
- Dosages
- Conseils
- Règles de sécurité : les mélanges interdits...

Matériels : matériel manuel et petit matériel à moteur

- Fonctionnement
- Utilisation
- Modèles
- Précautions et sécurité

Méthodes générales de nettoyage

- Balayage à sec
- Balayage humide
- Lavage au balai espagnol
- Lavage à plat

Diagnostic et méthodes de nettoyage des salissures spécifiques

- Nettoyage des taches et des salissures spécifiques (sang, taches alimentaires...)
- Connaissance des produits et des matériels à utiliser selon le type de salissure
- Choix de la méthode de nettoyage appropriée

Nettoyage de surfaces et lieux spécifiques

- Analyse du site (chambre, salle de bains, parties communes)

- Nettoyage des lieux et des éléments spécifiques (sanitaires, plinthes, vitres, tapis, escaliers...)

Sécurité – Conseils

- Risques de glissades
- Risques de chocs et autres blessures
- Manipulation et utilisation des produits de nettoyage
- Le mal de dos

Nettoyage d'un lieu habité

- Les contraintes dues à l'encombrement
- Les relations avec la personne occupante

Pratique sur site

- Applications des différentes techniques de nettoyage : conseils, ergonomie, méthode
 - Balayage humide.
 - Lavage au balai espagnol.
 - Lavage des vitres.
- Ces applications sont adaptées aux missions des stagiaires.

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Hygiène et nettoyage : les zones sensibles

AGP 71 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Formateur, technicien du nettoyage.

Public

- Tout personnel ayant les connaissances de base.
- Encadrement de ce personnel désireux de s'initier aux techniques.

Objectifs

- Se rappeler les connaissances de base.
- Savoir nettoyer une chambre.
- Savoir nettoyer une zone médicalisée.
- Savoir nettoyer une cuisine.
- Avoir des notions sur les liaisons froides et chaudes.

Supports pédagogiques

- Banque de connaissances « Hygiène et nettoyage ».

Documentation remise

- Cahier « Hygiène et nettoyage : les lieux spécifiques ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Rappel des connaissances de base

- Revêtements
- Produits
- Matériels : petit matériel manuel et petit matériel à moteur
- Méthodes générales de nettoyage
- Diagnostic et méthodes de nettoyage des salissures spécifiques

Notions d'hygiène

- Les micro-organismes : bactéries, virus, etc.
- La poussière
- Désinfection, désinsectisation, dératisation

Hygiène et nettoyage des chambres de patients par zone

- Les principes de base de l'hygiène et du nettoyage des chambres de patients suivant les zones à risques
- L'évaluation des risques de contamination
- Les notions de sécurité (prévention)
- Les procédures d'entretien d'une chambre
- Les procédures d'entretien des toilettes et salles de bains
- Les différentes phases de nettoyage selon les chambres (patient, patient en isolement...)
- Les différentes méthodes pour faire un lit
- Le choix des matériels et des produits
- L'organisation et la fréquence du nettoyage courant

Hygiène et nettoyage des zones médicalisées

- Les principes du nettoyage des lieux médicalisés suivant les zones à risques
- Les risques de contamination
- Les notions de sécurité (prévention)
- Le choix des matériels (maîtrise des outils)
- Le choix des produits (les détergents, les désinfectants, réglementation, normes, utilisation)
- La sécurité (dosage, mélange, toxicité...)
- L'organisation du nettoyage courant par type de zone à risques

HACCP : hygiène et sécurité des cuisines

- La législation, la réglementation
- Les techniques de nettoyage
- Les matériels adaptés
- Les produits adaptés
- La sécurité (dosage, mélange, toxicité...)
- Les fréquences de nettoyage
- Des exemples de plans de nettoyage
- Discussion sur les possibilités d'organisation et planification des périodicités à mettre en œuvre pour le respect maximal des règles d'hygiène

HACCP : maîtrise de la liaison froide

- La législation, la réglementation
- Les notions de prévention (l'hygiène personnelle, la tenue vestimentaire)
- La traçabilité
- La réception des barquettes et produits, le stockage
- Le déconditionnement, la manipulation, la remise en température
- La distribution, le reconditionnement

HACCP : maîtrise de la liaison chaude

- La législation, la réglementation
- Les notions de prévention (l'hygiène personnelle, la tenue vestimentaire)
- La traçabilité
- La réception des produits et matières premières, le stockage
- Le déconditionnement
- La manipulation

Gestion

- La consommation des produits
- Les temps de travail

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Manager des équipes d'hygiène et de nettoyage

NET 02 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Formateur, technicien du nettoyage.

Public

Encadrement du personnel chargé des tâches de nettoyage.

Objectifs

- Rappel des connaissances.
- Savoir définir des objectifs de propreté et les communiquer aux collaborateurs.
- Acquérir des outils d'organisation et de suivi de la propreté pour mieux contrôler les prestations du personnel et des entreprises.
- Animer et encadrer l'équipe.

Supports pédagogiques

- Banque de connaissances « Hygiène et nettoyage ».
- Visualisation de séquences filmées et analyse critique des méthodes de nettoyage.
- Application pratique sur site avec matériel manuel.
- Exercices de calculs de quantité.

Documentation remise

- Cahier « Hygiène et nettoyage ».
- Fiches méthodes « Techniques de nettoyage ».
- Grilles de contrôle de la propreté.
- Fiches critères d'évaluation de la propreté.
- Grilles de calcul de quantité.

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Les bases de la qualité du nettoyage : qu'est-ce que la propreté ?

- Enjeux de la propreté
- Exigences des résidents
- Notions de propreté : la qualité à atteindre
- Moyens à mettre en œuvre
- Les critères de propreté et l'appréciation des résultats

Notions d'hygiène

- Les micro-organismes : bactéries, virus, etc.
- La poussière
- La désinfection

Notions de sécurité

- Risques
- Précautions à prendre
- Normes de sécurité
- Conseils pratiques

Analyse des surfaces à nettoyer

- Caractéristiques des sols
- Revêtements
 - Identification par espace.
 - Classification : revêtements durs et souples, etc.
 - Entretien.

Le traitement des salissures

- Produits : pH, détergence, dosages, etc.
- Matériels

Méthodes générales de nettoyage

- Balayage à sec
- Balayage humide
- Lavage au balai espagnol
- Lavage à plat

Diagnostic et méthodes de nettoyage des salissures spécifiques

- Le nettoyage des taches et des salissures spécifiques
- Connaissance des produits et des matériels à utiliser selon le type de salissures – Méthode de nettoyage appropriée

Nettoyage de surfaces et lieux spécifiques

- Analyse des locaux
- Analyse des zones sensibles

Application pratique sur site : conseils, ergonomie, méthode

- Balayage humide
- Lavage au balai espagnol
- Lavage à plat
- Lavage des vitres

Définition d'objectifs de propreté réalistes

- Réalisation de modèles

Contrôle et suivi de la propreté

- Réalisation de grille de contrôle de la qualité de la propreté

Encadrement et animation des équipes internes de nettoyage

- Périodicités d'entretien ; planning
- Organisation des tâches

La commande de produits et de matériel

- Quantité : exemples de ratios
- Modèles de grilles de calcul

Coordination des équipes interne et externe

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Stages « Restauration »

La qualité de l'alimentation des résidents est bien au centre de la vie de l'établissement, en dialogue et en synergie avec l'ensemble des autres activités.

Tous les personnels sont concernés :

- de l'agent de service qui observe, distribue et récupère les plats et les plateaux ;
- à l'infirmier qui participe à l'élaboration des menus, vérifie la prise alimentaire et stimule les personnes qui s'alimentent difficilement ;
- en passant par le cuisinier qui élabore des plats à partir de menus diététiquement équilibrés.

C'est ce dialogue et cette synergie que nous proposons d'aider à organiser, à toutes les étapes du processus de restauration :

- composition des menus et personnalisation ;
- réception des denrées alimentaires et stockage ;
- préparation des plats et présentation ;
- service en salle ou service en plateau repas ;
- desserte en salle ou dans les chambres.

La formation de l'ensemble du personnel est essentielle pour atteindre les objectifs suivants :

- mobiliser les équipes sur l'enjeu majeur de l'alimentation et ses conséquences ;
- connaître les particularités de l'alimentation d'une personne âgée et prévenir la malnutrition ;
- faire du repas un moment de plaisir et d'échanges ;
- accroître le professionnalisme des personnels en matière d'hygiène ;
- connaître les principes de la méthode HACCP applicables en restauration ;
- améliorer le suivi et la répartition des tâches et des responsabilités.

L'enjeu majeur : faire de l'alimentation des résidents un domaine d'excellence de l'ensemble de l'établissement.

Alimentation de la personne âgée : malnutrition et prévention

AGP 50 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Diététicien, nutritionniste.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes, en établissement et à domicile.

Objectifs

- Connaître les grands principes de la nutrition.
- Comprendre les modifications physiologiques liées à l'âge et leur incidence sur l'alimentation ?
- Dépister la malnutrition et la déshydratation chez une personne âgée.
- Concilier les régimes et les contraintes nutritionnelles de la personne âgées avec plaisir du repas.

Supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Films.

Documentation remise

- Documents sélectionnés.
- Guides INPES sur l'alimentation des seniors.
- Cahier « Comprendre et accompagner l'alimentation des personnes âgées ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

L'équilibre alimentaire

- À chacun selon ses besoins : l'activité physique, le sexe, l'âge, les états physiologiques particuliers
- La répartition journalière
- Repères sur les calories et les nutriments
- Les nutriments : les protéines ; les glucides ; les lipides ; les minéraux
- Les grandes familles d'aliments et leurs apports
- Les aspects biologiques et psychologiques de la faim et de la satiété
- Et dans l'assiette ?

Les conséquences du vieillissement sur la prise alimentaire

- Les retentissements sur l'appareil digestif
 - L'appareil bucco-dentaire ; l'estomac ; l'œsophage ; l'intestin grêle ; le colon.
- Les retentissements sur les métabolismes
 - Protéique ; glucidique ; lipidique ; vitamino-calcique.
- Les retentissements sur le goût et les habitudes alimentaires
 - Baisse de sensibilité aux goûts ; évitement des aliments durs ; attrait pour les produits sucrés, pour les repas frugaux.
- Les apports nutritionnels conseillés pour la personne

La malnutrition

La dénutrition de la personne âgée est un problème de santé publique touchant 5 % des sujets à leur domicile et de 40 à 80 % en institution.

- Les causes
 - L'isolement social.
 - Les revenus en baisse.
 - Les erreurs diététiques.
- Les conséquences
 - Moindre défense immunitaire ; risques de complications et risques d'hospitalisation ; convalescence plus longue.
 - Perte de poids : fonte musculaire ; baisse de la mobilité ; risque de dépendance ; risque de chute ; risque de fracture ; retard de cicatrisation.
 - Plus grande morbidité et mortalité.

Le dépistage de la malnutrition

- Les signaux d'alerte
 - Les revenus insuffisants.
 - Les pertes d'autonomie (physique ou psychique). Le veuvage, la solitude, l'état dépressif.

- Les problèmes bucco-dentaires. Les troubles de la déglutition. Les régimes alimentaires stricts. La perte de poids.
- Comment repérer et quantifier la dénutrition ?
 - Les deux grands types de dénutrition.
 - L'examen clinique.
 - Les analyses de concentration de certaines protéines.
 - Que faire en pratique courante ?

La prévention de la malnutrition

- Organiser l'alimentation plaisir
 - La convivialité : importance du plan de table, de l'ambiance de la salle à manger...
 - Les menus : respect des traditions culinaires, respect des religions et des philosophies, respect des choix et des goûts.
- Composer des menus adaptés
 - Surveiller l'apport en calories et en variété des nutriments.
 - S'adapter aux problèmes posés par les cas difficiles.
 - Savoir adapter les textures alimentaires : normale, coupée, molle, moulignée, mixée.
- Gérer la perte d'appétit
 - Conseiller au moins 6 repas par jour, des collations, des aliments choisis.
 - Soigner les relations.
 - Parler avec la personne, s'enquérir de ses préférences.
 - Se rappeler des particularités de son alimentation et les évoquer...

Les responsabilités

- Rôle et responsabilité de l'infirmier
- Rôle et responsabilité de l'aide-soignant
- L'organisation de l'information

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Mobiliser les équipes sur l'enjeu majeur de l'alimentation

AGP 51 3 (2+1) jours

Profil de l'animateur

Consultant spécialisé en hygiène alimentaire.

Public

Tout personnel en contact avec les personnes âgées et/ou dépendantes.

Dans l'idéal, l'essentiel du personnel de l'établissement.

Objectifs

- Connaître les processus de restauration.
- Connaître les enjeux, les risques de non-qualité et appliquer les bonnes pratiques.
- Connaître les consignes d'hygiène applicables en restauration.
- Concilier contraintes d'organisation et plaisir du repas pour la personne âgée.
- Réfléchir à la place et à l'organisation des repas.

Supports pédagogiques

- Présentation multimédia.
- Étude de cas.
- Quizz sur l'hygiène alimentaire.

Documentation remise

- Cahier « Alimentation : un enjeu majeur pour les équipes ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

PROGRAMME

Phase de questionnements et de réflexion

- Quelles sont les grandes étapes du processus de restauration ?
- Quels sont les professionnels concernés ?
- Quelles sont vos tâches et comment celles-ci se situent-elles dans ce processus ?
- Comment concilier les contraintes d'organisation avec le plaisir du repas pour la personne âgée ?

L'importance d'une bonne alimentation pour la personne âgée

- Les enjeux médicaux (hydratation, prévention de déficits nutritionnels...)
- La dimension psychologique de l'alimentation
- Les enjeux relationnels

Repères sur les règles de la restauration collective

- Comprendre la rigueur des règles d'hygiène à toutes les étapes du processus de restauration
- Rappel des principes de la méthode HACCP
- Organiser l'approvisionnement, la conservation et la préparation des repas
- Composition des menus : qui s'en occupe ?

Personnalisation des menus

- Pourquoi est-ce si important ?
- Les logiques médicales : régimes, petites pathologies, allergies...
- Les contraintes physiologiques : dentition, déglutition...
- La stimulation des sensations olfactives et gustatives
- Les habitudes, les goûts

Service en salle

- Rendre conviviales la présentation et la disposition des tables
- Établir les plans de table en tenant compte des affinités, des profils des résidents (autonomie, humeurs...)
- Adapter au mieux le protocole de service aux spécificités des personnes
- Comprendre et savoir réagir face à des résidents difficiles ou agressifs
- Accompagner les repas : aspects organisationnels, techniques et relationnels
- Étude de l'organisation en place

Service en plateau-repas

- Les protocoles de service, les changements
- La présentation du plateau
- Le respect des indications médicales (régimes, apports nutritionnels)
- Les erreurs facilement commises (oublis, horaires non respectés, température des plats insatisfaisante...)
- Étude de l'organisation en place

Débarrassage : salle et plateau

- Comment concilier les contraintes de temps aux rythmes hétérogènes des personnes âgées et/ou dépendantes ?
- Les protocoles
- Les possibilités de conflits entre les professionnels (salle, cuisine, hygiène...)
- Étude de l'organisation en place

Vaisselle, nettoyage, rangement

- Les protocoles
- Le traitement des serviettes sales, le circuit des déchets
- Le nettoyage des lieux et des matériels
- Étude de l'organisation en place

Veille et suivi de l'alimentation des résidents

- Le rôle de veille et d'information des différents personnels
- Prévenir la dénutrition
- Favoriser l'hydratation par des moyens simples
- Étude de l'organisation en place et réflexion sur les outils de suivi existants (transmissions orales ou écrites, tableaux, calendriers...)

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit précisément l'amélioration qu'il souhaite apporter dans l'ensemble du processus de restauration.

Il bâtit ensuite son « projet » pour atteindre son objectif avant la troisième journée.

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.

Règles à appliquer dans les processus de restauration et méthode HACCP

AGP 52 3 (2+1) jours

PROGRAMME

Profil de l'animateur

Consultant spécialisé en hygiène alimentaire.

Public

Tout personnel intervenant dans les tâches de restauration dans les structures d'hébergement pour personnes âgées et/ou dépendantes.

Certaines connaissances seront plus ou moins approfondies selon les profils des personnels et leurs attentes.

Objectifs

- Acquérir les connaissances de base sur les bactéries, les risques d'intoxication
- Connaître les consignes d'hygiène applicables en restauration.
- Cerner la méthode HACCP et les outils permettant sa mise en œuvre.
- Développer et préconiser les bonnes pratiques.

Supports pédagogiques

- Présentation audiovisuelle.
- Études de cas.
- Quizz sur l'hygiène alimentaire.

Documentation remise

- Cahier « Les règles de la restauration collective en EHPAD ».

**EN INTRA,
NOUS RECOMMANDONS
UNE TROISIÈME JOURNÉE, ET
SI POSSIBLE UNE MISE EN
APPLICATION PRATIQUE.**

Le contenu et le déroulement du stage en intra-entreprise sont adaptés au niveau de qualification des participants.

Pour les stages inter-entreprises, le niveau retenu est celui du personnel d'accompagnement.

Phase de questionnements et d'échanges

Cette phase permet au formateur de situer le niveau des stagiaires et d'adapter les contenus de sa formation.

- Exemple de questions
 - Qu'entend-t-on par règles d'hygiène ? dans quels domaines peuvent-elles s'appliquer ?
 - Quelles sont les différences entre un virus, une bactérie... ?
 - Quelles peuvent être les causes de contamination des aliments ?
 - HACCP, c'est quoi au juste ?

Principes de base de l'hygiène alimentaire

- Connaissances de base sur les bactéries responsables d'intoxication alimentaire
- Condition de développement des bactéries
- Les aliments les plus favorables au développement des bactéries
- Les 3 grandes classes de dangers pour l'hygiène des aliments
 - Les dangers biologiques (virus, bactéries...).
 - Les dangers chimiques (pesticides, additifs...).
 - Les dangers physiques (bois, verre...).

Qu'est-ce que la méthode HACCP ?

- Les origines et objectifs de la méthode
- Les sept grands principes de la méthode
- Les grandes étapes
- Les points critiques

Contexte réglementaire et méthode HACCP

- Rappel de la réglementation générale sur les risques
- Paquet hygiène et règlements européens
- Les liens avec la méthode HACCP
- Les responsabilités
- Les procédures et outils

L'hygiène personnelle

- Sensibilisation à l'hygiène corporelle
- Le lavage des mains
- La bonne utilisation des vêtements de travail (blouse, charlotte, chaussures, masque, gants...)
- Les précautions en cas de blessure ou de maladie

L'hygiène des locaux

- Les règles d'hygiène des différents espaces
- Quoi nettoyer, comment, et à quelle fréquence ?
- Les grandes familles des produits
- Les techniques de nettoyage et de désinfection : méthodes et produits
- Le stockage et la manipulation de produits chimiques

Exercices-quizz sur l'hygiène alimentaire

Les circuits des produits alimentaires et le reconditionnement

- Règles de réception : produits frais, surgelés, congelés, secs
- Le conditionnement, le stockage des denrées
- La décongélation
- La conservation des produits transformés
- Le contrôle des températures

La préparation et la cuisson des aliments

- Règles de base pour la préparation ; décontamination des légumes, tranchage, portionnement...
- Règles de base pour la cuisson ou le réchauffage des aliments : liaison chaude/liaison froide
- Les principes de distribution des repas

La laverie/vaisselle

- Méthodes et précautions à prendre (lavage en machine, lavage manuel)
- Matériels (plans de travail, ustensiles...)

L'élaboration de microprojets

Chaque participant définit son « projet » avec un objectif précis à réaliser avant la troisième journée.

Par exemple, la mise en application des règles d'hygiène sur un thème donné (hygiène personnelle, réception et stockage des denrées...).

TROISIÈME JOUR

L'étude des « projets »

Les « projets », définis précédemment, sont restitués et analysés.

Les connaissances des deux premiers jours sont rappelées et détaillées.



3

LES RÉFÉRENCES ACET

Quelques-unes de nos références

- Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre (CASH).
- ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier). Maîtrise d'œuvre d'une action nationale sur la bientraitance.
- UGECAM Île-de-France.
- AREPA (Association des Résidences pour Personnes Âgées).
- Résidence Saint-Joseph (94).
- Adomia (78) – (services à la personne).
- Maison de Retraite de Crécy La Chapelle (77).
- Résidence Jean d'Orbais (51).
- Résidence de Bellevue (95) – groupe Mieux Vivre.
- Le vieux Colombier (94) – AREPA.
- Résidence Saint-Joseph (94).
- Résidence Le Cèdre Bleu (95).
- Maison de retraite Jacques Achard (95).
- Résidence Le Sacré Cœur et Résidence Saint-Joseph (94).
- Résidence Jean XXIII (94).
- Résidences de Bellevue, EHPAD (Bourges).
- Résidences pour Personnes Âgées de l'Habitation économique (Bordeaux).
- Maison de retraite Au coin du feu (77).
- Maison de retraite Le fil d'Argent (77).
- Maison de retraite Jacques Achard (95).
- ...

Et depuis plus de 10 ans, en collaboration avec le Docteur Alain Morel*, une formation de milliers de personnels exerçant dans le secteur de l'habitat social, dans les établissements médico-sociaux, sur les drogues et toxicomanies (prévention, accompagnement, organisation) a été dispensée.

*Médecin psychiatre, directeur général de l'association OPPELIA qui regroupe plusieurs centres de soins spécialisés en toxicomanie - secrétaire général de la fédération française d'addictologie, administrateur de l'Anitea (association des intervenants en toxicomanie et en addictologie).

Consulter notre site : www.acet.fr