



2025

# Catalogue des formations en gérontologie

Accompagner les parcours  
de soin et de vie des personnes âgées

---



**Apprendre, transmettre, prendre soin**, telles sont les missions et les valeurs humanistes portées par l'Oareil depuis près de 50 ans.

A ce titre, notre association a développé des formations courtes et qualifiantes en gérontologie sociale pour vos professionnels intervenant en établissement ou à domicile.

Nous sommes convaincus de la nécessité pour les personnes âgées d'un accompagnement qui soit centré sur la relation humaine pour privilégier une approche de leurs capacités préservées. Cette exploration est un levier et une source de sens et de fierté dans l'engagement de vos professionnels à leurs côtés.

Dans cet objectif, nous vous proposons un catalogue de 39 formations construites autour de trois grandes thématiques : prendre soin de la relation, favoriser un environnement professionnel bienveillant et prendre soin de soi. Notre démarche vise à rendre les personnes âgées actrices de leur projet de vie et à professionnaliser les directions et les personnels dans leurs accompagnements de la qualité de vie et des parcours de soin de ces personnes et dans leurs propres conditions de travail.

Nos formations sont définies par des équipes ayant une forte expertise de terrain, autour d'une pédagogie active. Nous proposons des outillages qui visent le développement d'une coopération efficace au bénéfice des personnes accompagnées. Nous attachons, en effet, une grande importance à développer les meilleures modalités de collaboration avec vous.

Contactez-nous pour construire des interventions qui vous ressemblent, que ce soit en Intra, dans vos établissements, ou en Inter, dans nos locaux à Bordeaux.

Au plaisir de ce futur échange.

**Pr Jean-Paul Emeriau**  
Président

**Céline Carreau**  
Directrice



## Choisissez la formule de formation la plus adaptée à vos besoins et projets



L'Oareil s'engage à dispenser à ses publics des formations de qualité, innovantes et adaptées à leurs besoins, en présentiel ou à distance, en Intra ou en Inter.

### Les formations Intra

En tant que commanditaire unique, vous souhaitez organiser une formation au sein de votre établissement ou dans une salle de votre choix pour des groupes d'agents constitués de six à quinze stagiaires, sur un ou plusieurs thèmes. Dans ce cas, nous mobilisons notre équipe qui la/les dispensera en Intra, en présentiel ou sur demande à distance.

### Les formations Intra mutualisées

Vous avez quatre ou cinq agents qui souhaitent s'inscrire à une formation, ce qui ne permet pas de constituer un groupe Intra complet. Vous pouvez faire appel à l'Oareil pour co-organiser localement cette formation en associant plusieurs établissements dans une logique de mutualisation. Chaque commanditaire est engagé dans la formation au prorata du nombre de participants.

### Les formations Inter à Bordeaux

Vous souhaitez vous inscrire ou inscrire un ou plusieurs de vos agents à une formation organisée en Inter dans nos locaux à Bordeaux (capacité : six à douze stagiaires) selon un calendrier et des frais pédagogiques par stagiaire définis à l'avance (voir détails page 47).

### Des programmes et des modalités adaptés à vos besoins et publics

Nous répondons à vos sollicitations sur la base des programmes du catalogue ainsi qu'à tout projet spécifique, à votre cahier des charges ou aux appels d'offres sur un ou plusieurs thèmes.

Nous co-construisons des parcours de formation sur mesure, ciblés ou couvrant tous vos besoins.

Formations pour les professionnels des Ehpad, des centres hospitaliers et des services à domicile, programmes spécifiques pour les équipes managériales, nous traitons chaque demande qui nous parvient avec attention et expertise.

## Les interventions, les groupes de parole, les événements gérontologiques

Nous répondons à des besoins ponctuels, sur des sujets spécifiques sous forme d'interventions, ou de groupes de parole à la journée ou à la demi-journée. Sensibilisation, participation à des manifestations, activité de conseil dans le champ gérontologique, nos actions sont étendues et s'inscrivent dans la réalité des besoins du secteur.

### Nos agréments et référencements

#### L'Oareil est certifiée Qualiopi sous le numéro 96640.

La certification a été délivrée par l'AFNOR au titre de la catégorie d'action suivante : Actions de formation. Elle est un gage de qualité de nos interventions et rend les formations de l'Oareil éligibles aux financements publics ou mutualisés.

**Qualiopi**  
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **actions de formation**

#### L'Oareil est datadockée.

Depuis 2017, l'Oareil est référencée sur la plateforme DATADOCK sous l'immatriculation N°0025999 pour répondre aux exigences qualité de l'OPCO Santé.



#### L'Oareil est enregistrée auprès de l'agence nationale DPC sous le numéro 7783.

L'association est habilitée à dispenser des programmes de DPC conformes aux méthodes et modalités validées par la Haute Autorité de Santé.





## Prendre soin de la relation

○ Former les nouveaux professionnels : s'initier à la gérontologie .....	8
● Ajustement des connaissances et compétences des aides-soignants en lien avec le nouveau référentiel métier <b>nouveau</b> .....	9
○ Vieillesse, une approche globale et préventive de l'accompagnement	10
○ Accueillir la personne âgée en établissement .....	11
○ Animer et innover avec les personnes âgées .....	12
○ Travail de nuit en établissement .....	13
○ Soins corporels, toilette et soins de confort : un temps de technique et une relation privilégiée .....	14
○ Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage	15
○ Prévenir la dénutrition .....	16
● Chambre des erreurs : la prestation de restauration à adapter pour une personne âgée <b>nouveau</b> .....	17
○ Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques .....	18
○ Les troubles du comportement : adapter ses pratiques .....	19
○ Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ? .....	20
○ Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner .....	21
○ Les thérapies non médicamenteuses (TNM) .....	22
○ Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen .....	23
○ La méthode Montessori adaptée .....	24
● Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée <b>nouveau</b> .....	25
○ Vie affective en établissement .....	26
○ Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs .....	27
○ Comprendre et soutenir les aidants .....	28
○ Approche collective et interdisciplinaire d'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome de Diogène .....	29

## Favoriser un environnement professionnel bientraitant

○ Mise en oeuvre du projet d'accompagnement .....	30
○ Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin .....	31
○ Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin .....	32
○ Devenir référent bientraitance .....	33
○ Les droits des usagers .....	34
○ Collaborer avec les familles .....	35
○ La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie au travail .....	36
○ Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance ...	37
○ Éthique et management : un pari gagnant .....	38
○ Accompagner le changement en établissement .....	39
○ Le travail d'équipe : développer la dynamique collective .....	40
● La démarche participative : vers un nouveau management <b>nouveau</b> .....	41
● Comprendre et prévenir les risques psychosociaux en établissement <b>nouveau</b> .....	41 bis
● Manager les risques psychosociaux en établissement <b>nouveau</b> .....	41 ter

## Prendre soin de soi

○ Comment réagir face à l'agressivité .....	42
○ Prévention et gestion des conflits .....	43
○ Appréhender et réguler son stress au quotidien .....	44
○ Développer son intelligence émotionnelle au travail .....	45
● Comment retrouver du sens et de l'optimisme au travail ? <b>nouveau</b> .....	46
<b>Calendrier des sessions Inter 2024 - 2025</b> .....	47

# Former les nouveaux professionnels : s'initier à la g erontologie



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les divers processus du vieillissement.
- Améliorer ses connaissances sur le vieillissement normal et pathologique.
- Développer un accompagnement bienveillant et personnalisé.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Acquérir et/ou actualiser ses connaissances des bases psychologiques, psychodynamiques et sociologiques du grand âge pour justifier et guider ses pratiques professionnelles.

### Module 1 - Accompagner le vieillissement et la fragilité

- Connaissance de l'environnement de travail : rôle et missions des personnes dédiées, place et responsabilités au sein de l'équipe, positionnement vis-à-vis du public et de l'équipe.
- Approche des notions de vieillissement normal et pathologique, impact sociétal et individuel.
- Les notions d'autonomie, de dépendance et de fragilité, les grands syndromes gériatriques.
- Comprendre, repérer la dépression et le risque suicidaire.
- Comprendre, repérer le risque de dénutrition : les besoins nutritionnels, la spirale de la dénutrition.
- Comprendre le risque de chutes et les démarches à suivre.
- Comprendre le risque iatrogène : définition et conséquence.

### Module 2 - Accompagner deux profils de résidents : la personne âgée atteinte de démence, la personne en fin de vie

- Mieux comprendre les maladies neuro-dégénératives et leurs impacts.
- Les attitudes de communication et de soins adaptées.
- Les thérapies non médicamenteuses : les objectifs et l'éventail des propositions.
- La fin de vie : les soins palliatifs, la loi Clayes-Léonetti, les symptômes de fin de vie.
- La douleur : catégories, origines, approches.

### Module 3 - Développer une approche gériatrique bientraitante

- Repérer et prévenir les risques de maltraitements : droits, consentement, outils législatifs, l'obligation de signalement des maltraitements, les sanctions encourues.
- Participer à la mise en œuvre du projet d'accompagnement, rôle et mission du référent.
- Savoir respecter la qualité de la transmission professionnelle : orale et écrite.
- Les relations avec les familles : partenariat avec la famille, apprendre à mieux communiquer.

# Ajustement des connaissances et compétences des aides-soignants en lien avec le nouveau référentiel métier



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les intentions d'évolution du cadre réglementaire.
- Se positionner dans le binôme AS-IDE.
- Approfondir ses connaissances physiopathologie (diabète, appareil respiratoire, urinaire, digestif).
- Revoir les règles des bonnes pratiques professionnelles.
- Pratiquer les nouveaux actes en situation simulée.
- S'approprier la notion de compétence et la décliner dans le travail d'AS, en collaboration avec l'IDE.



## Public

Aides-soignants travaillant de jour comme de nuit, exerçant dans le domaine sanitaire ou médico-social.

**Prérequis :** professionnels dont l'obtention du diplôme est antérieure à l'entrée en vigueur du décret 2021 relatif à la formation AS.



## Intervenant pressenti

Infirmière, cadre de santé.



## Formation en Intra

2 jours, 14 heures



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**

5, 6 juin 2025

**Coût pédagogique :**  
530€/stagiaire

S'approprier les nouvelles compétences et se former aux pratiques liées au diplôme d'État d'aide-soignant (AS) introduites par le nouveau référentiel métier.

## Module 1 - S'approprier le nouveau référentiel AS

### Présentation du nouveau référentiel de 2021

- Les enjeux.
- L'impact sur la pratique de terrain et sur la formation des futurs AS.
- Les nouveaux actes réalisables.

### Le travail d'équipe

- Le binôme AS-IDE : réflexion sur le champ d'action et la collaboration.
- Le rôle clinique essentiel de l'AS.
- Les transmissions ciblées.
- Travailler son positionnement AS.

### Les 11 compétences de l'AS

- Notion de compétence.
- Mise en lien des 11 compétences avec la pratique de terrain.
- Appropriation du portfolio et des méthodes d'évaluation des compétences.

## Module 2 - Mettre en oeuvre son raisonnement clinique et pratiquer les nouveaux actes

### Rappel théorique physiopathologique et observation cliniques

- Le diabète.
- L'appareil respiratoire, urinaire, digestif.
- Observation clinique associée aux actes.

### Rappel des règles de bonnes pratiques professionnelles selon la HAS

- Règles opératoires des différents actes, présentation et réajustement.
- Quels sont les objectifs des actes réalisés ? Quels sont les obstacles potentiels ?
- Quelle est la surveillance clinique en lien avec chaque acte ?

### Pratique des nouveaux actes en situation simulée

- Acquisition des gestes et de la procédure.
- Le relationnel indispensable à la réalisation des nouveaux actes.

*La liste du matériel requis pour les ateliers pratiques sera communiquée en amont de la formation.*



# Viellissement, une approche globale et préventive de l'accompagnement



## Objectifs pédagogiques

- Identifier ses représentations du vieillissement.
- S'approprier le cadre légal.
- Identifier les fragilités et les troubles liés au grand âge et déployer une prise en soin adaptée et cohérente au sein de l'équipe.
- Valoriser les pratiques d'accompagnement et la rencontre avec l'adulte vieillissant.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Appréhender les besoins spécifiques des sujets âgés pour améliorer son mode de prise en soin, de communication et de travail d'équipe.

### Module 1 - Vieillir aujourd'hui : représentations, cadre légal et connaissance des besoins

- Les différentes représentations et approches du vieillissement dans la civilisation occidentale.
- Mise en perspective selon différentes cultures et religions.
- Exprimer son vécu et clarifier ses représentations personnelles relatives au vieillissement.
- Actualiser le cadre légal et éthique de l'accompagnement des personnes vieillissantes en milieu de santé et d'hébergement.
- Connaître les pertes liées au grand âge.
- Mesurer les grands bouleversements liés à la dépendance.
- Mettre en lien les pertes avec les besoins spécifiques de la personne âgée dépendante.

### Module 2 - Comprendre les fragilités et troubles du sujet âgé et les accompagner dans une dynamique d'équipe

- Les marqueurs de fragilité.
- L'observation du sujet âgé.
- Les troubles gérontopsychiatriques.
- Adapter la prise en soin selon les particularités des usagers.
- Anticiper certaines situations.
- Les réponses dans une approche bio-psycho-sociale.
- Améliorer ses compétences relationnelles.

### Module 3 - Retour d'expérience

- Échange autour des expériences d'accompagnement.
- Formaliser l'individualisation de l'accompagnement par la mise en place du projet d'accompagnement.
- Aider la famille afin d'apaiser la personne âgée dans un accompagnement global.
- Accompagner : entre savoir-être et savoir-faire.
- Le développement de son potentiel.
- L'intégration de ses difficultés et de ses limites à accompagner.



## Objectifs pédagogiques

- Appréhender le contexte réglementaire de l'entrée en Ehpad.
- Mettre en œuvre des conditions optimales d'accueil et d'intégration des résidents et de leur famille.
- Préparer les trois étapes clés : l'entrée, l'arrivée et le suivi de l'intégration.
- Adapter ses comportements professionnels.



## Public

Professionnels travaillant en auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant presenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

**Aider nos aînés et leur famille à passer le mieux possible le cap sensible de l'arrivée en Ehpad en s'assurant d'une prise en charge personnalisée et de sa meilleure intégration.**

### Module 1 - Le contexte des entrées en Ehpad

- Données démographiques et représentations du vieillissement.
- Le concept d'autonomie et de handicap santé.
- Les passerelles d'accueil en Ehpad : modalités et objectifs.
- Accueil de jour, accueil temporaire, les centres ressources.
- La loi du 4 mars 2002, la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement de 2015.
- Les droits et libertés, les mesures de protection juridique de la personne âgée.

### Module 2 - Le processus d'accueil

- Premier entretien et préparation de l'arrivée.
- Écoute des motivations, informations sur les droits, les aspects administratifs et financiers, la notion de consentement et d'assentiment.
- Présentation des prestations, de l'offre de prise en soins et la visite de l'établissement.
- Le concept de projet d'accompagnement en établissement.
- À l'arrivée, s'approprier l'histoire de vie et les habitudes de la personne.
- Favoriser la prise de repères, désigner le référent.
- Échanger, recueillir le ressenti de la personne, retranscrire les observations.
- Le suivi de l'intégration du résident.

### Module 3 - La relation et la communication adaptées aux résidents

- Les obstacles à la communication, la prise en charge des personnes ayant des troubles psycho-comportementaux, la théorie de la Validation.
- Le soutien de l'aidant (écoute et orientation), la nécessaire pédagogie avec les familles.
- Le rôle de la Commission de recours aux usagers.

### Module 4 - La qualité de l'accueil en Ehpad

- Le référentiel qualité et les recommandations de bonnes pratiques.
- La procédure d'accueil et l'évaluation de la qualité de l'accueil.
- Développer une pédagogie du dysfonctionnement.

# Animer et innover avec les personnes âgées



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et les intérêts de l'animation au quotidien.
- Repérer les besoins de la personne pour proposer une activité adaptée.
- Acquérir des compétences et des techniques d'animation pour développer une relation de confiance.
- Mettre en place une démarche collective et personnalisée avec l'équipe pluridisciplinaire.
- Concevoir un programme d'activités et savoir l'évaluer.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Animatrice spécialisée dans l'expression sensorielle et relationnelle,  
Musicothérapeute.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Acquérir des techniques d'animation concrètes et envisager des évolutions afin de prévenir l'isolement de la personne âgée.

## Module 1 - Appréhender le processus d'innovation dans l'animation sociale

### Définir les enjeux de l'animation au quotidien

- Définition, origines et objectifs de l'animation sociale en gérontologie.
- Pourquoi est-il important d'animer la vie sociale des personnes âgées ?
- Le sentiment d'isolement, d'hier à aujourd'hui.
- Le défi de la dépendance à relever, les liens sociaux à mobiliser.

### Nouvelles dynamiques d'animation : des pratiques existantes aux nouvelles technologies

- L'approche relationnelle, environnementale, récréative, sociale, sensorielle, motrice, l'approche de stimulation cognitive et l'approche artistique.
- Innover avec les nouvelles générations autour de projets communs.
- L'inclusion numérique, les outils numériques au service du bien-être.

## Module 2 - Co-concevoir la démarche d'accompagnement des personnes avec l'équipe pluridisciplinaire

### La mise en place d'une activité, d'un atelier, d'un projet

- L'articulation entre l'individuel et le collectif.
- Le projet d'accompagnement dans l'établissement.
- Le déroulement de l'animation en étapes, la fiche de séance comme outil de base.
- Les ressources du territoire et les partenaires potentiels.

### L'animateur, vecteur de lien

- Son rôle de coordinateur d'équipe : une approche transversale indispensable.
- La relation d'aide basée sur la confiance et le respect pour une communication adaptée.
- Les maltraitances, un point de vigilance à prendre en compte.

### Le programme d'activités et la démarche d'évaluation

- La construction du programme et ses objectifs, le rôle des intervenants.
- L'outil d'évaluation pour affiner les activités et la participation des résidents.
- Pérennité du projet dans le bilan : éléments à prendre en compte en équipe.



## Objectifs pédagogiques

- Connaître la biophysiology du sommeil afin de comprendre les besoins spécifiques et les modifications liées à l'avancée en âge.
- Optimiser la relation aux résidents pour mieux les accompagner.
- Cerner les enjeux d'une coordination efficace entre équipes de nuit et équipes de jour.
- Appréhender les conséquences du travail de nuit afin de préserver la santé des professionnels en poste.

**Développer des compétences et attitudes responsables pour garantir, de nuit, une qualité de vie et de sécurité aux résidents, tout en prenant soin de soi (équilibre et hygiène de vie).**

## Module 1 - Le rôle du sommeil tout au long de la vie

- Le vécu de la nuit et les différents ressentis.
- Chronométrie et physiologie du sommeil à travers les âges et chez le sujet âgé.
- Généralités sur les aspects fonctionnels.
- Les rythmes circadiens (jour/nuit) et leurs incidences au grand âge.
- La spécificité du travail de nuit : un temps privilégié pour la relation.
- Aider le résident à s'installer confortablement suivant son état et anticiper ses besoins selon ses handicaps.
- Installation de l'environnement proche (lumière, chaleur, boissons, sonnettes...).
- Décodage des significations possibles des appels réitérés.

## Module 2 - Les troubles du sommeil

- Exploration de la plainte sommeil et outils d'évaluation.
- Principaux types et causes d'insomnies.
- Alternatives aux thérapeutiques médicamenteuses.
- L'approche sensorielle.

## Module 3 - Travailler la nuit

- Les conséquences du travail de nuit sur l'organisme et leurs préventions.
- La spécificité du travail de nuit.
- Le rôle et l'organisation du travail.
- La gestion du stress lié à l'isolement relatif du personnel de nuit et à ses responsabilités.

## Module 4 - La coordination entre équipes de jour et équipes de nuit

- La collaboration et la coordination jour/nuit.
- Les outils d'information et de communication.
- Déjouer les tensions entre les équipes.
- Le « veilleur », sa place en tant que membre de l'équipe soignante.
- Ajuster son positionnement et sa communication.



## Public

Le personnel de nuit d'établissements d'hébergement ou de soins de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
17, 18 mars 2025  
**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

# Soins corporels, toilette et soins de confort : un temps de technique et une relation privilégiée



## Objectifs pédagogiques

- Enrichir les soins d'hygiène et de confort par une pratique relationnelle adaptée.
- Intégrer l'importance des gestes et du rythme lors des soins d'hygiène et de confort.
- Améliorer l'accompagnement et les soins à la personne âgée.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant presenti

Infirmière, Thérapeute psycho-corporelle, Psychomotricienne.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Apporter un bien-être et un moment de détente aux personnes âgées, créer un espace de parole privilégiée par l'attention et le soin au corps de l'autre et de soi-même.

### Module 1 - Le corps, base de la relation

- Le corps comme contenu et frontière.
- Le corps : moyen de communication et de relation.
- La toilette relationnelle : vous avez dit « toilette » ?
- Les prérequis : préserver l'autonomie, la toilette évaluative.
- Les différentes pratiques liées à l'hygiène du corps :
  - Comment fait-on et avec quoi ?
  - Le port des gants : quand et pourquoi ?
  - Les différents types de toilettes.
  - Les différentes techniques.
- Études de cas.

### Module 2 - Prendre soin du corps

- Le corps de la personne âgée.
- Le soin au corps : respect de l'intimité.
- Pour une pratique des soins corporels : un savoir-faire et un savoir-être.
- Toucher et être touché : l'entrée en relation.
- Les recommandations de la HAS et la mise en pratique au sein des établissements.
- Les prérequis : préserver l'autonomie, la toilette évaluative.
  - La toilette uro-génitale.
  - La prévention et la gestion de l'incontinence.
  - L'hygiène buccodentaire et les soins de bouche.
- Études de cas.

# Prendre soin par le toucher : communication, soin, bien-être et massage



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre l'importance du toucher dans la relation.
- Identifier les liens entre corps et psychisme.
- Diversifier sa pratique quotidienne par différentes techniques d'apaisement, de revitalisation et de régulation par le toucher.
- Instaurer une nouvelle approche par le massage.
- Redonner du sens à la pratique de soins ou relationnelle.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Thérapeute psycho-corporelle, Psychomotricienne.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
5, 6 décembre 2024

**Coût pédagogique :**  
480 €/stagiaire

**Mobiliser des ressources internes autour des sensations corporelles pour favoriser le réinvestissement par la personne âgée d'un bien-être corporel et psychique.**

## Module 1 - La dimension du toucher relationnel

- L'impact du toucher dans le développement psychique.
- Le toucher dans la pratique soignante : la dimension humaine du soignant.
- Les différentes voies de communication non verbale.
- Les approches corporelles dans des situations particulières.
- Les effets du toucher.
- Les limites à connaître.
- Apports théoriques autour du toucher.
- Toucher dans la relation soignant, soigné.

## Modules 2 et 3 - Apprentissage et mise en situations tactiles

- Habiter son corps : écoute du corps et repérage des zones vivantes et fermées.
- Savoir harmoniser le geste, la voix, la respiration.
- Exercices du « guide et de l'aveugle » et de la météo intérieure.
- Les différentes techniques du toucher : effleurage, drainage, friction, pression/glissée, mobilisation, malaxage/pétrissage...
- Exercices pratiques sur différentes parties du corps et leurs applications concrètes.
- Les objectifs : relaxation, détente, réassurance, communication...
- Les bienfaits pour les receveurs, les bienfaits pour les soignants.
- Les limites et contre-indications.
- Le déroulement d'une séance de toucher-massage : installation, durée...
- Posture et respect de l'autre.
- La dimension du toucher face aux troubles du comportement : agressivité, déambulation, apathie.
- Le toucher face à la personne anxieuse et/ou dépressive.
- Le toucher en fin de vie.



# Prévenir la dénutrition



## Objectifs pédagogiques

- Connaître l'impact nutritionnel du vieillissement physiologique.
- Identifier les besoins alimentaires de la personne âgée.
- Apprendre à repérer la dénutrition et la déshydratation du sujet âgé.
- Mettre en place des prises en charge nutritionnelles adaptées aux différentes situations.
- Définir les règles de bonnes pratiques pour les différents types de nutrition.
- Réévaluer la prise en charge globale.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Diététicienne nutritionniste.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Repérer la dénutrition pour mieux la prévenir. Préserver un bon état nutritionnel pour limiter les pathologies liées au vieillissement et maintenir l'autonomie des résidents.

### Module 1 - Définir les besoins nutritionnels spécifiques des personnes âgées

- Les besoins nutritionnels du sujet âgé.
- Le contexte de la santé publique ; composition et classification des aliments.
- L'étude de l'organisation et la répartition des repas dans la journée.
- Les aspects nutritionnels du vieillissement psychologique.

### Module 2 - Comprendre les risques de dénutrition et de déshydratation et repérer les signes

- Dénutrition, déshydratation, les troubles de déglutition.
- Les critères diagnostiques de dénutrition de la HAS 2021.
- Les outils d'évaluation du statut nutritionnel.
- La mission de l'équipe pluridisciplinaire.

### Module 3 - Adapter la prise en charge des personnes à risque et dénutries par la prise en charge hôtelière

- Le rapport du sujet âgé à l'alimentation.
- La prestation de restauration.

### Module 4 - Organiser les modalités pratiques de la prise en charge en adaptant les repas aux diverses contraintes alimentaires

- La prise en compte des besoins spécifiques.
- La prise en charge et les moyens d'intervention face à la dénutrition protéino-énergétique.
- Les éléments de la prise en charge et les moyens d'intervention face à la déshydratation.

### Module 5 - Situations particulières et recommandations de bonnes pratiques professionnelles

Troubles de la déglutition, fin de vie, refus alimentaire maladie d'Alzheimer, nutrition et COVID, diabète, escarres, dépression, convalescence...



Nous sommes à votre disposition, dans le cadre de la **Semaine nationale de la dénutrition**, organisée du **12 au 19 novembre 2024**, pour co-construire un parcours de sensibilisation, d'ateliers ou de formations à la prise en charge de la dénutrition chez la personne âgée.

# Chambre des erreurs

## La prestation de restauration à adapter pour une personne âgée

Acquérir grâce à un outil pédagogique et ludique les connaissances et les compétences nécessaires pour fournir des soins de qualité et améliorer le bien-être nutritionnel des personnes âgées en établissement ou au domicile.



### Objectifs pédagogiques

- Connaître les besoins alimentaires.
- Prévenir et apprendre à faire face aux difficultés pendant le temps du repas.
- Contribuer à limiter les pathologies liées au vieillissement et à maintenir l'autonomie des bénéficiaires.



### Public

AS, IDE référents nutrition, personnels de restauration d'établissements, personnels du domicile.  
*Aucun prérequis.*



### Intervenant presenti

Diététicienne nutritionniste.



### Formation en Intra

1 demi-journée, 3 heures 30



### Formation en Inter

Session à Bordeaux : 6 déc. 2024, matin **Coût** : 130 €/stagiaire

### Contenu pédagogique

Pendant la session, les participants sont invités à observer une scène de restauration où des erreurs liées à la préparation et à la distribution des repas pour les personnes âgées sont mises en évidence.

Ces erreurs peuvent inclure des portions inadéquates, des aliments, compléments nutritionnels et textures non adaptés à l'état de santé et aux besoins du bénéficiaire ou encore des problèmes de règles de sécurité pour les dysphagies et troubles cognitifs.

Simulation de trois cas cliniques, trois malades en lit/en fauteuil/à table et études de cas.



© Annick Pautot, Oareil



# Repérer, évaluer et traiter la douleur : outils et pratiques



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les mécanismes physiques et physiopathologiques en jeu.
- Appliquer les outils d'évaluation, les protocoles et stratégies antalgiques.
- Améliorer la qualité de vie par une démarche collective et cohérente.
- Réfléchir en équipe sur le rôle de chacun pour soulager efficacement et durablement.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Développer des connaissances et des compétences spécifiques à la gestion de la douleur des personnes âgées afin d'être réactif et efficace dans sa mission d'accompagnement et de soins.**

### Module 1 - Appréhender la notion de douleur

- La politique de prise en charge de la douleur en France.
- Obligation des établissements de santé et du personnel.
- Droits du patient.
- Les spécificités de la douleur : un phénomène complexe.
- Différencier douleur et souffrance.
- Un phénomène multidimensionnel.
- Physiologie : les voies de la douleur, les systèmes de contrôle.

### Module 2 - Identifier et évaluer la douleur

- Savoir reconnaître la douleur : définitions et classification.
- Les 3 types de douleur : aiguë, chronique, procédurale.
- Spécificités gériatriques de la douleur.
- Différencier douleur aiguë et douleur chronique.
- Facteurs de chronicisation de la douleur.
- Les 3 types de douleur liées aux soins : douleur provoquée, iatrogène, induite.
- Les moyens de prévention de la douleur : pharmacologiques et non pharmacologiques.
- Adapter les outils d'évaluation de la douleur aux personnes âgées : 4 étapes.
- Les localisations douloureuses.
- Les 2 types d'évaluation : auto et hétéro-évaluation.

### Module 3 - Les traitements et démarches adaptés

- La dimension organisationnelle de la prise en charge de la douleur.
- Des thérapeutiques non médicamenteuses et médicamenteuses.
- Une organisation humaine et matérielle du soin.
- La qualité de l'approche relationnelle.
- Les règles générales des thérapeutiques médicamenteuses et de prescription.
- Le traitement des douleurs nociceptives, neuropathiques, douleurs mixtes.
- La nouvelle classification des médicaments.
- Les indications, contre-indications, effets indésirables, prévention et traitement.
- Les méthodes physiques et physiologiques, techniques cognitivo-comportementales.
- Les pratiques psycho-corporelles.

# Les troubles du comportement : adapter ses pratiques



## Objectifs pédagogiques

- Améliorer le repérage et l'analyse des symptômes par une méthode adaptée.
- Développer une aide relationnelle basée sur une communication adaptée.
- Gérer les états de crise et proposer des stratégies adaptées.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

**Définir un trouble du comportement, savoir comment y répondre, adapter le soin apporté au sujet en interrogeant le sens de ses conduites singulières.**

### **Module 1 - Approche psychologique des démences : connaître pour mieux comprendre**

- Le vieillissement normal et le vieillissement pathologique.
- Définition des pathologies neurodégénératives les plus courantes.
- Apprendre à repérer les troubles psycho-comportementaux en utilisant les outils appropriés.
- Troubles sensoriels, perturbations somatiques et symptômes psycho-comportementaux.

### **Module 2 - Gérer les symptômes psycho-comportementaux**

- Comment analyser une situation problématique ? Évaluation et démarche soignante.
- Approche ciblée : connaître la personne pour mieux comprendre.
- Les troubles psycho-comportementaux les plus fréquemment rencontrés.
- Place des traitements et de la contention dans la gestion des troubles du comportement.

### **Module 3 - Développer une approche gériatrique bientraitante**

- Une autre façon de communiquer : la communication non verbale, l'écoute active.
- L'approche de la stimulation basale d'Andreas Frölich.
- Des attitudes étayantes : empathie, mise en confiance, adaptation, bienveillance, humour.
- La prévention des troubles du comportement.
- Prendre en compte les rythmes de la journée et adapter les aides proposées.
- Adapter l'environnement aux troubles cognitifs.
- Redonner de l'humanité et de la dignité au soin.
- Les bénéfices de l'approche non médicamenteuse.
- Les recommandations de l'ANESM et de la HAS.
- La méthode Montessori adaptée, la Validation de Naomi Feil, les activités Flash.
- Les activités centrées sur les émotions et le sensoriel.
- La place du projet d'accompagnement des résidents.
- Permettre un accompagnement adapté des troubles psycho-comportementaux.

# Personne âgée et psychiatrie en Ehpad, quel accompagnement ?



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes pathologies psychiatriques et leur expression dans le vieillissement.
- Savoir différencier les troubles psychiatriques et maîtriser les outils d'évaluation.
- Proposer une prise en soin médicamenteuse et non médicamenteuse appropriée.
- Notions juridiques et connaissance des différents intervenants existants.

Acquérir une meilleure connaissance des pathologies psychiatriques et une réflexion sur une offre de soin différente afin de favoriser la cohabitation entre personnes âgées avec et sans troubles psychiques.

## Module 1 - Les pathologies psychiatriques et leur vieillissement

- Pathologies neurodéveloppementales ou neurodégénératives, névrose ou psychose.
- Trouble bipolaire, définition et vieillissement.
- Schizophrénie, formes les plus courantes et vieillissement.
- Troubles psychiatriques d'apparition tardive.
- Les troubles de l'humeur : dépression et anxiété, spécificité chez la personne âgée.
- Suicide de la personne âgée : quelle urgence ?
- Troubles du sommeil, de l'alimentation, sexuels et addictions.

## Module 2 - Troubles psycho-comportementaux, démence, psychiatrie

- Nosographie des démences.
- Troubles du comportement psychiatriques ou d'allure psychiatrique.
- Mémoire autobiographique, psycho-traumatisme et troubles du comportement.
- Grille d'évaluation DICE : repérer, décrire et analyser le comportement.
- Échelles d'évaluation NPI-ES, Geriatric Depression Scale.
- Notions juridiques et consentement à l'acte médical.
- Prise en soin pluridisciplinaire.

## Module 3 - Rituels et communication adaptée

- Le projet d'accompagnement : un outil précieux.
- Importance de l'anamnèse et des antécédents familiaux.
- Adapter sa communication verbale et non verbale.
- La gestion des soins : horaires fixes, plaintes somatiques et traitements.
- Importance des thérapies non médicamenteuses : les activités physiques et psychomotrices, la réhabilitation cognitive et psychosociale, la place de la thérapie occupationnelle et de l'art-thérapie en particulier, la médiation par les animaux.
- Les soins apportés au corps et les techniques de stimulation sensorielle.
- Place de l'environnement et de l'entourage.
- La vie en Ehpad : public âgé et public très âgé, une cohabitation difficile.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychologue spécialisée en gériatro-psychiatrie.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**



## Formation en Inter

**2 jours, 14 heures**

**Session à Bordeaux :**  
27, 28 janvier 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

# Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner



## Objectifs pédagogiques

- Acquérir les connaissances théoriques et cliniques sur les pathologies neurodégénératives.
- Appréhender l'impact de la maladie sur la personne et son entourage.
- Prendre en compte les capacités préservées pour favoriser l'autonomie et la liberté de choix.
- Découvrir les différentes thérapies non médicamenteuses.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**



## Formation en Inter

**2 jours, 14 heures**

**Session à Bordeaux :**  
20, 21 janvier 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

**Porter un autre regard sur les pathologies neuro-évolutives pour retrouver du sens dans le soin, à la faveur des thérapies non médicamenteuses et d'une participation plus inclusive dans la vie de l'établissement.**

## Module 1 - Maladie d'Alzheimer et pathologies apparentées

- Vieillesse et histoire de la maladie.
- Différences avec la démence sénile.
- Définir une démence : critères du DSM-5.
- Comment poser un diagnostic ?
- Les mémoires au centre des capacités.
- Distinguer la maladie d'Alzheimer des autres démences.
- Thymie et comportement, les troubles positifs, négatifs, neurovégétatifs.
- Différence entre un symptôme aigu ou chronique, psychiatrique ou neurodégénératif.

## Module 2 - Vivre avec une démence : quelles répercussions ?

- Retentissement sur la personne et la famille.
- Les vécus psychologiques et émotionnels.
- Quelle place pour l'expression du consentement ?
- La liberté d'aller et venir, le droit au choix et le droit au risque.
- Notion de deuil blanc et étapes du deuil.
- Perdre sa place de seul proche aimant pour devenir aidant.
- Entrée en établissement, relation systémique entre l'établissement, le résident et sa famille.
- Importance de l'anamnèse pour individualiser l'accompagnement.
- Personne âgée polypathologique et pluralité de traitements.
- Les contentions : physiques, psychiques, chimiques et environnementales.
- Les recommandations de l'ANESM et de la HAS.

## Module 3 - Changer son regard

- Communication verbale et non verbale : position soignante, capacités d'observation.
- Favoriser l'autonomie au quotidien.
- Le projet d'accompagnement, comment le construire et pour quels objectifs.
- La méthode DICE.
- Maîtriser les outils d'évaluations et d'observation.
- Les thérapies non médicamenteuses.
- La méthode Montessori, la Validation de Naomi Feil, l'Humanitude.
- La médiation animale et sensorielle. Les dispositifs internes des établissements.

# Les thérapies non médicamenteuses (TNM)



## Objectifs pédagogiques

- Apporter des connaissances théoriques, des outils et des pratiques de l'approche non médicamenteuse en Ehpad.
- Maîtriser la construction et l'accompagnement d'un projet axé sur l'approche non médicamenteuse.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Recommander une approche non médicamenteuse dans le cadre des pathologies neurodégénératives et les troubles psycho-comportementaux qui en résultent.**

### Module 1 - L'approche non médicamenteuse

- Contexte actuel de l'entrée tardive en Ehpad des résidents.
- Surprescription et surconsommation médicamenteuse.
- Les problématiques posées par la médicalisation : prise, observance, effets indésirables.
- Définition d'une pathologie neurodégénérative selon le DSM-5.
- Comparaison : maladie d'Alzheimer, démence fronto-temporale et maladie à Corps de Lewy.
- Les définitions des troubles psycho-comportementaux.
- Échelle d'évaluation NPI, échelle de Cohen-Mansiel et échelle de Beck.
- Les recommandations de l'ANESM et de la HAS.
- Des thérapies intégrées : kiné, APA, orthophonie.
- Les interventions non médicamenteuses : le quotidien des soignants.

### Module 2 - Les thérapies non médicamenteuses en pratique

- L'importance de connaître la personne : anamnèse, habitudes de vie, capacités préservées.
- Une intervention ciblée : pourquoi, quand, comment ?
- La méthode DICE, évaluer un comportement inadapté pour apporter des solutions appropriées.
- Nécessité d'une réflexion pluridisciplinaire.
- Rappel des principes de base des techniques de soin.
- Temps des soins d'hygiène, du repas, vespéral.
- Échelle d'évaluation de la douleur, du sommeil, somatique.
- Le projet d'accompagnement, un outil précieux pour rassembler les informations et cibler les thérapies à mettre en œuvre.

### Module 3 - Les interventions non médicamenteuses centrées sur le comportement

- Présentation des thérapies qui ont fait leur preuve.
- La méthode Montessori adaptée, la Validation de Naomi Feil et la stimulation basale d'Andreas Fröhlich.
- Thérapies de groupe ou thérapies individuelles.
- La thérapie musicale, artistique, de stimulation multisensorielle et la médiation animale.
- La thérapie par réminiscence et la thérapie liée à des activités spécifiques.
- Les animations Flash pour la gestion immédiate des troubles du comportement.



# Accompagner autrement avec l'approche Snoezelen



## Objectifs pédagogiques

- Découvrir l'approche Snoezelen.
- S'approprier les axes fondamentaux de l'accompagnement selon l'approche Snoezelen.
- Expérimenter les différentes approches sensorielles.
- Faciliter la qualité de l'accompagnement et du soin relationnel.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue spécialiste de la démarche Snoezelen.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Appréhender le concept Snoezelen pour développer la capacité exploratoire, le bien-être et la détente physique et psychique des personnes âgées.

## Module 1 - L'expérience sensorielle

### Assimiler l'approche Snoezelen

- L'approche Snoezelen : historique, définition et enjeux.
- Les 2 axes fondamentaux : détente et stimulation.

### Exploration et approfondissement des 5 sens

- Le toucher, l'enveloppe corporelle et sensorielle, le toucher apaisant.
- L'ouïe : impact des sons ; le goût : mémoire des goûts.
- La vue : impact des couleurs ; l'odorat : mémoire des odeurs et aromathérapie.

### La détente et l'exploration comme éveil à soi, à l'autre et au monde

- Être attentif à soi pour être attentif à l'autre.
- Technique de relaxation et de respiration.
- La palette émotionnelle.
- Les signes de bien-être et de détente.

## Module 2 - Posture et communication

### La dimension relationnelle et la posture d'observateur participatif

- Comprendre le rôle de l'accompagnant et intégrer une attitude bienveillante.
- Utiliser l'empathie, la reformulation, la congruence.
- La communication non verbale, la communication non violente.

### Découvrir le matériel Snoezelen et la posture d'accompagnant

- Le moment de découverte, la familiarisation avec les outils sensoriels.
- Découverte de la salle et/ou du matériel mobile.
- Intentionnalité de l'approche.

### Construire et mettre en place une séance Snoezelen

- Les étapes d'une séance.
- L'identification des accompagnés.
- La carte d'identité sensorielle.
- L'organisation d'une séance et la mise en pratique : du concept à la réalité.
- Limiter l'usure professionnelle en favorisant une bonne gestion du stress.
- Réflexion sur l'application de l'approche Snoezelen au quotidien.

# La méthode Montessori adaptée



## Objectifs pédagogiques

- Changer le regard et les pratiques autour de l'accompagnement quotidien.
- Comprendre la méthode Montessori, ses principes, ses enjeux et son adaptation pratique auprès des personnes âgées atteintes de déficiences cognitives.
- Repérer les capacités préservées des personnes comme des ressources à stimuler pour préserver et maintenir leur autonomie.
- Remettre la personne au cœur de l'action, lui permettre d'être acteur de sa vie quotidienne, pour redonner sens.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant present

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**



## Formation en Inter

**2 jours, 14 heures**

**Session à Bordeaux :**  
24, 25 janvier 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

Favoriser par la méthode Montessori un changement de regard et de pratique au profit des capacités préservées de la personne vulnérable, afin de permettre à chacun de remettre du sens et du choix dans son quotidien.

## Module 1 - Un autre regard sur les personnes atteintes de démence

- Vieillir au XXI<sup>e</sup> siècle : fragilité, dépendance, âgisme.
- Évolution du soin en établissement.
- De la pédiatrie à la gériatrie : la méthode Montessori et son adaptation.
- Maria Montessori : parcours de vie et développement de nouvelles méthodes d'apprentissage.
- La théorie de la similitude entre éducation d'un enfant et accompagnement d'une personne âgée.
- Concept de capacités préservées.
- Connaître et appréhender les fonctions cognitives pour mieux accompagner.
- Les maladies neurodégénératives et les troubles cognitifs.
- La mémoire comme fonction cognitive essentielle.
- Les outils d'évaluation des capacités préservées.

## Module 2 - Méthode Montessori et vie quotidienne

- Soutenir les capacités cognitives et sensorielles par un environnement adapté.
- Le concept d'environnement prothétique.
- Mettre en place des supports pour favoriser l'autonomie de chacun.
- La mémoire procédurale, automatismes et lecture.
- Répéter les gestes et les informations pour favoriser l'apprentissage et retrouver des capacités perdues.
- Mettre la personne au centre du soin : mieux connaître pour mieux accompagner.
- Les troubles du comportement dans la démence.
- Méthode d'analyse du comportement.

## Module 3 - Les activités selon la méthode Montessori

- Activité ou animation ? Quelles différences et quels objectifs ?
- Les actes de la vie quotidienne comme activités ressources.
- Les 12 principes de la méthode Montessori.
- Créer des matériels pour les activités.
- Créer des activités individuelles et des activités de groupe.
- Planifier une activité sociale menée par une personne âgée atteinte de déficiences cognitives.
- La méthode Montessori au quotidien : mise en pratique.
- Par quoi commencer ? La méthode SMART.
- Transmettre les connaissances.
- Bénéfices pour les soignants et l'établissement.

# Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée



## Objectifs pédagogiques

- Appréhender la mise en œuvre de la méthode Montessori adaptée dans un contexte spécifique aux personnes âgées.
- Guider les équipes dans l'apprentissage entre pairs de la méthode.
- S'approprier un cadre méthodologique pour appliquer efficacement les notions acquises.
- Définir une stratégie au long cours pour assurer une amélioration continue.



## Public

Équipes encadrantes (managers, chefs de service, coordinateurs) travaillant auprès des personnes âgées en établissement.

*Aucun prérequis*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**1 jour, 7 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
8 avril 2025

**Coût pédagogique :**  
260 €/stagiaire

Appréhender les techniques managériales pour une acculturation à la méthode et pour accompagner le changement d'organisation induit par sa mise en œuvre dans l'établissement.

**Préalable :** Formation en lien avec le projet d'établissement de la structure commanditaire.

## Module 1 - Concepts de base pour appréhender la méthode Montessori adaptée

- Introduction à la méthode Montessori : origine du concept et sa transposition aux personnes âgées, les capacités préservées et l'importance du rôle social en établissement.
- Aide-moi à faire seul : techniques pour encourager l'indépendance et la participation active des résidents dans les actes de la vie quotidienne.
- Environnement prothétique : adapter l'environnement aux capacités du résident afin de le rendre plus accessible et stimulant, en tenant compte des besoins spécifiques liés à l'âge et à la santé.
- Discussion et analyse de cas pratiques : étude de cas réels pour illustrer l'application pratique des principes Montessori dans un contexte gériatrique.

## Module 2 - Management, développement concret et recherche de partenariat

- Formation et encadrement des équipes : comment appréhender une perspective de soins novatrice au sein des équipes, pour faciliter l'adoption de la méthode Montessori.
- Place du résident et des familles dans l'institution : Comment informer ? Quelles réponses et informations apporter au triangle résidents/famille/institution.
- Apprentissage entre pairs : organisation d'ateliers et de séances de coaching entre pairs pour favoriser le partage des connaissances et l'expérience collective.
- Utilisation de la méthode SMART pour la mise en œuvre : application de la méthode SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini) pour définir des objectifs clairs et suivre les progrès dans l'implémentation de la méthode Montessori.
- Suivi et évaluation de la pratique : création de systèmes de suivi pour évaluer l'efficacité des pratiques Montessori et planifier les améliorations nécessaires.
- Inscrire le changement dans la vie locale : recherche de partenariats financiers, communication externe, liens associatifs...



# Vie affective en établissement



## Objectifs pédagogiques

- Sensibiliser les participants à la sexualité de la personne âgée et reconnaître les besoins et la nécessité de l'intimité.
- Accompagner les personnes désorientées dans leur vie affective et intime.
- Réflexions sur les limites et sur l'impact d'une sexualité en Ehpad.
- Mettre en place une organisation propice au développement de liens affectifs harmonieux.
- Adopter une démarche pédagogique vis-à-vis des personnes âgées et des familles.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Sexologue clinicien.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Interpeller les postures, les pratiques professionnelles et le cadre institutionnel en matière d'intimité, de vie affective et sexuelle.**

### Module 1 - Sexualité et vieillissement

- Définitions et liens entre intimité et sexualité.
- Les fonctions de la sexualité, les besoins chez les résidents.
- Le désir sexuel, les modes d'expression de la sexualité.
- L'évolution des comportements sexuels, freins/possibilités liés à la vie collective.

### Module 2 - Cadre légal de la sexualité en Ehpad

- Entrée en Ehpad et sexualité : le point de vue des juristes.
- Jurisprudence : liberté et respect de l'intimité/protection des vulnérables.
- Droit à l'intimité, loi ASV, droits fondamentaux en Ehpad.
- La responsabilité de la direction, le rôle de l'équipe médico-soignante.

### Module 3 - Représentations autour de la sexualité des personnes âgées

- Représentations et croyances sur la sexualité.
- Évolution de la vision de la sexualité au fil du temps.
- Une société occidentale restrictive, l'approche philosophique, le tabou.
- Un sujet délicat en Ehpad, source de conflits, la problématique éthique.

### Module 4 - Échanges autour de situations rencontrées

- Un quotidien parfois complexe pour les équipes et des valeurs qui entrent en contradiction.
- Sexualité et démence.
- Bonnes pratiques professionnelles lors de situations délicates.
- Définir les comportements inacceptables.

### Module 5 - Rôle du soignant dans la vie affective du résident

- A la recherche d'un positionnement soignant adapté.
- Le travail d'équipe.

### Module 6 - Place des familles

- Le principal interlocuteur : le résident et/ou son représentant légal.
- Le tabou de la sexualité parentale, le couple en Ehpad.
- Le vécu et le positionnement difficile des familles.
- Des initiatives plus spécifiques à l'étranger : l'assistant sexuel.

# Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs



## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser la définition et la législation sur la fin de vie et les soins palliatifs.
- Savoir reconnaître une situation relevant des soins palliatifs et/ou de la fin de vie.
- Identifier les rôles et les apports des différents professionnels de l'équipe.
- Connaître la spécificité des besoins de la personne âgée en fin de vie.
- Comprendre les mécanismes du deuil.
- Savoir mieux prendre soin de soi, pour soi et pour mieux prendre soin des autres.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychologue spécialisé en soins palliatifs et accompagnement de fin de vie.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
6, 7 février 2025  
**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

**Développer des outils et des pratiques spécifiques adaptés à l'accompagnement de la fin de la vie pour la personne, son entourage et les différents intervenants professionnels, qu'il soit vécu à domicile ou en établissement.**

## Module 1 - Les soins palliatifs et la fin de vie

- Définition, historique, cadre législatif.
- Hiérarchie des avis, les différentes structures de soins palliatifs.
- Le rôle des soignants et l'interdisciplinarité.
- Différencier éthique et morale, l'alliance thérapeutique.
- Emmanuel Levinas et l'inversion de l'asymétrie soignant-résident/patient.
- Les 4 principes éthiques.
- L'évaluation de la douleur et les échelles d'évaluation.
- Les conséquences physiques, cognitives, comportementales et psychiques.
- Les différents types de douleur (nociceptive, neuropathique, mixte).
- La prise en charge médicamenteuse et non médicamenteuse.
- Les autres symptômes inconfortables (symptômes respiratoires, digestifs, sensation de soif).
- Besoins spécifiques de la personne âgée en fin de vie : l'estime de soi, les pertes, le pouvoir, l'intimité, les ressources.
- La souffrance des proches : quelle place leur donner, comment les soutenir ?
- Quelle place pour les proches dans les décisions médicales ?
- L'épuisement des aidants.
- Altération de l'état général, mort imminente, décès.

## Module 2 - Le deuil et la qualité de la relation

- La mort et le deuil.
- Les représentations de la mort.
- Les 4 étapes du deuil selon Christophe Fauré.
- Les mécanismes de défense.
- Quelques éléments de base pour une bonne communication.
- Repérer les émotions à travers les attitudes corporelles.
- La capacité à se centrer sur l'autre : empathie, oser « rejoindre » l'autre.
- Comment montrer à l'autre ce que l'on a perçu.
- Éviter le « pourquoi ? »
- Prendre soin de soi pour mieux prendre soin de l'autre : temps en groupe, en établissement.
- L'humour. Dans quel cadre l'utiliser ?
- Différentes manières de prendre soin de soi.

# Comprendre et soutenir les aidants



## Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître et reconnaître les aidants.
- Déceler et prévenir le syndrome d'épuisement de l'aidant.
- Connaître les différents dispositifs et outils pour soutenir les aidants.
- Créer une relation de qualité entre professionnel et aidant.
- Développer des capacités de communication relationnelle.



## Public

Professionnels désireux de mieux comprendre l'enjeu de l'intégration de l'aidant dans la relation de soin et d'accompagnement de la personne âgée.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Développer une attention à l'accompagnement d'un aidant, évaluer son fardeau. Instaurer une relation tripartite positive avec la personne soignée et l'aidant, connaître les ressources disponibles.

### Module 1 - Le comportement des familles à l'épreuve de la perte d'autonomie

- Les interactions entre les différents membres du groupe, rôles et fonctions.
- L'usage du géronto-génogramme dans la relation triangulaire soignant/aidé/aidant.
- Les cinq temps du parcours de l'aidant, son cheminement psychologique.
- La confrontation à la perte : le deuil blanc.

### Module 2 - Connaître les aidants

- L'évolution du contexte juridique de la reconnaissance de l'aidant : article R.245-7 du code d'action sociale et des familles, loi du 28 décembre 2015, décret application 2016.
- Le représentant légal (mesures de protection juridique).
- Le profil des aidants : représentations, l'invisibilité de l'aidant, les aidants multitâches.
- Part dans le système de santé, baromètre aidant 2020/2021 Fondation April/Institut BVA.

### Module 3 - La souffrance des aidants

- Les problématiques rencontrées par l'aidant : la culpabilité, le fardeau de l'aidant, les répercussions sur la vie de l'aidant.
- Évaluer le risque suicidaire ; les aidants et l'expérience de la crise sanitaire.

### Module 4 - Le soutien aux aidants

- Recommandations de la HAS et contexte juridique des aides.
- Les acteurs de l'accompagnement, les dispositifs départementaux d'appui à la coordination.
- La mobilisation des dispositifs ressources d'un territoire pour les personnes aidantes.

### Module 5 - Optimiser la coopération du triangle aidant/aidé/soignant

- Le secret professionnel et la parole de l'aidant.
- Créer l'alliance, la réévaluation du rôle et des besoins de chaque partie.
- Les temps de régulation, les compétences, les attitudes face aux situations difficiles.
- La communication bienveillante, l'écoute, le dialogue, la pédagogie.

# Approche collective et interdisciplinaire d'accompagnement d'une personne atteinte du syndrome de Diogène



## Objectifs pédagogiques

- Acquérir les notions nécessaires à la compréhension du syndrome de Diogène.
- Comprendre les conséquences potentielles des symptômes sur l'habitat.
- Améliorer le repérage et la prise en charge concertée des personnes.
- Connaître les différents acteurs intervenant dans la situation, leurs missions.
- Réfléchir à son mode de communication avec la personne.



## Public

Personnel médico-social, Gestionnaire des Dispositifs d'Appui à la Coordination, Personnel des CCAS et des conseils départementaux (MDPH, Service APA), Élus.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

1 jour, 7 heures



## Formation en Inter

**Sessions à Bordeaux :**  
19 juin 2025  
ou 11 décembre 2025

**Coût pédagogique :**  
260 €/stagiaire/session

Mieux aborder les situations de refus de soins des personnes atteintes du syndrome de Diogène, associant le plus souvent isolement social, incurie, syllogomanie et parfois rupture de suivi médical.

## Module 1 - Définir et repérer le syndrome de Diogène

- Référence historique et évolution de la définition du syndrome de Diogène.
- Les facteurs de risque et les profils enclins au syndrome.
- Le repérage et la classification du syndrome de Diogène selon les docteurs L. Hugonot et J.C. Monfort.
- Les pistes à questionner dans le syndrome de Diogène.
- Les différents symptômes somatiques du syndrome.
- Les pathologies psychiatriques associées.

## Module 2 - L'approche éthique et juridique

- Absence de demande et dimension éthique.
- Liberté individuelle et consentement libre et éclairé.
- Les exceptions de dérogation au refus de prise en charge.
- La place, le rôle et l'accompagnement de la famille.
- Le signalement et les mesures de protection juridique.

## Module 3 - Évaluation et gestion des risques dans les situations de syndrome de Diogène

- Pourquoi évaluer, quand et comment ?
- L'alliance avec le « porteur de panier » (interlocuteur du signalement et référent entre le dedans et le dehors).
- L'évaluation des risques pour la santé de la personne et pour l'environnement.
- Le maintien dans le logement et le désencombrement.
- L'exclusion du logement et la préparation d'une éventuelle entrée en établissement.
- Les différentes mesures d'accompagnement social.

## Module 4 - La nécessité de travailler ensemble

- Travailler avec les différents acteurs concernés (décret du 20 juillet 2016) : les acteurs et leurs missions.
- La nécessaire concertation et coordination.

## Module 5 - Adapter sa posture relationnelle

- La symbolique du domicile.
- La création du lien de confiance avec la personne et la nécessaire médiation.
- L'implication de la personne et la recherche de son adhésion. Le besoin de sécurité dans la prise en charge.
- Respecter la temporalité de la personne.
- Développer une communication positive pour initier la libération de la parole.

# Mise en œuvre du projet d'accompagnement



## Objectifs pédagogiques

- Clarifier le concept de projet d'accompagnement dans le parcours de santé des personnes en perte d'autonomie.
- Connaître le cadre réglementaire et intégrer les attendus du référentiel qualité de la HAS dans la démarche projet d'accompagnement.
- Penser l'organisation nécessaire à la mise en place d'une démarche projet d'accompagnement.
- Acquérir une démarche méthodologique de coconstruction du projet d'accompagnement.

**La formation pourra être assortie d'un diagnostic préalable et/ou aménagée dans sa durée et dans ses modalités, pour une mise en œuvre opérationnelle dans l'établissement.**



## Public

L'ensemble des personnels paramédicaux et médicaux des ESSMS travaillant auprès des personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue,  
Cadre de santé.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Mener un projet d'accompagnement en ESSMS, individualiser la prise en soin au quotidien en tenant compte des besoins de la personne âgée, de ses attentes et de ses capacités d'autonomie.**

### Module 1 - Le projet d'accompagnement (PA), une obligation légale et réglementaire

- Connaître les définitions et le cadre réglementaire.
- Les outils institutionnels au bénéfice des usagers.
- L'approche éthique du PA, dans la bientraitance.
- De la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 au décret n°2004-1274 du 26 novembre 2004.
- Le PA dans l'évaluation de la qualité des ESSMS.
- Le référentiel d'évaluation de la qualité des ESSMS de la HAS du 8 mars 2022 : les attendus, les objectifs du PA.
- Les éléments d'évaluation retenus par la HAS.

### Module 2 - L'implémentation d'une dynamique de projet d'accompagnement dans l'établissement

- Le processus de la démarche du PA.
- État des lieux de l'organisation relative à la mise en œuvre du PA dans son établissement.
- Formaliser l'organisation de la démarche PA : définir le pilotage, identifier les différents acteurs et missions (groupe de pilotage, référent, coordonnateur...), organiser des temps et espaces de travail avec l'utilisateur et en interdisciplinarité, prévoir les modalités de coordination et de partage d'informations sécurisé, organiser la communication autour du projet en interne et en externe, définir les indicateurs de suivi.

### Module 3 - La coconstruction du projet d'accompagnement

- Recueillir les données de la demande d'hébergement à l'accueil en établissement : motif de prise en soins, prise de connaissance des attentes respectives (usager, entourage), l'entretien d'évaluation multidimensionnelle.
- Identifier les participants à la coconstruction du PA (proche aidant, personne de confiance, représentant légal).
- Analyse des éléments recueillis et production d'une synthèse avec plan thématique retenu pour le PA.
- L'entretien de coconstruction.
- Formalisation des thématiques retenues avec la personne et rédaction des objectifs et des propositions d'actions.
- La mise en œuvre du PA : présentation, recherche des moyens, définition des délais, suivi du projet.
- La coévaluation du PA (usager et professionnels).



# Le questionnement éthique dans la relation d'accompagnement et de soin



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre la spécificité de la démarche éthique et les valeurs associées mises en jeu dans le cadre de la relation d'accompagnement ou de soins.
- Connaître le cadre réglementaire.
- Apprendre à s'impliquer tout en respectant ses possibilités et ses limites.
- Se positionner comme acteur au sein de son équipe pour appréhender les situations complexes à partir de cas concrets et des pratiques issues du terrain.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Développer une réflexion éthique nécessaire à l'évolution de ses pratiques vers un comportement bienveillant et bientraitant dans tous les actes de la vie quotidienne de la personne accompagnée et de ses proches.

### Module 1 - Cadre de références théoriques autour de l'éthique

- Enjeux contemporains de la réflexion éthique dans nos sociétés et dans les soins.
- Notions philosophiques fondamentales.
- Définition de l'éthique par la HAS.
- Les grands principes éthiques fondamentaux.
- Les éléments de contexte. Quand intégrer une démarche éthique ?
- Les valeurs : le jugement de valeurs, le conflit de valeurs.
- Notions de dilemme éthique et de discussion éthique.

### Module 2 - Pour une éthique de l'accompagnement et du soin

- Les missions, la vision, les valeurs de la structure et des professionnels qui y travaillent.
- 3 dimensions : l'universel, le particulier, le singulier.
- Les 4 conditions requises : sortir de la solitude, du binaire, de l'émotionnel, du précipité.
- Définition de l'éthique clinique.
- Bâtir un climat serein en responsabilisant l'utilisateur et en le positionnant comme acteur.
- La réflexion éthique dans le cadre du soin : éthique et démarche relationnelle.
- L'éthique dans le contexte particulier de la pratique soignante en établissement.
- L'articulation des niveaux de projet : personnel, professionnel, institutionnel.

### Module 3 - Acquérir une méthodologie et se doter d'outils d'aide à la réflexion éthique

- Les recommandations de l'ANESM.
- La mise en œuvre de la démarche, les obstacles au démarrage et au bon fonctionnement.
- Les axes pour l'évaluation des pratiques managériales.
- Construire un cadre pour accompagner le questionnement éthique et pérenniser la démarche.
- La création d'une instance dédiée (comité d'éthique).
- Le schéma de la démarche éthique.
- Identifier les acteurs en jeu dans une situation donnée.
- Mettre en œuvre une réflexion pluridisciplinaire.
- Concertation, argumentation, délibération.
- Prendre la décision de soin et la réévaluer.

# Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance dans l'accompagnement et le soin



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les fondamentaux et cibler les situations de maltraitances et les actions favorisant la bientraitance.
- Éveiller la vigilance et faciliter le repérage et la gestion des risques de maltraitance.
- Identifier ses obligations et responsabilités en tant que professionnel et citoyen.
- Connaître les moyens de prévention et les procédures internes et externes de prise en charge des maltraitances.
- Développer les bases d'une culture de la bientraitance.
- Coconstruire une démarche positive de bientraitance, et un questionnement individuel et collectif.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue,  
Consultante en bientraitance.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
9, 10, 11 avril 2025  
**Coût pédagogique :**  
610 €/stagiaire

Développer une démarche active de bientraitance en œuvrant à la prévention des risques de maltraitance, le traitement des situations de maltraitance et le développement d'attitudes et d'actions quotidiennes positives.

## Module 1 - Appréhender une réalité complexe par la connaissance des fondamentaux sur la maltraitance et la bientraitance

- Mieux connaître les parties prenantes, préalable indispensable.
- Les personnes âgées : êtres uniques avec des besoins, des droits, des désirs.
- Les professionnels qui soignent et accompagnent : compétences, droits, obligations.
- Les familles, les aidants, l'entourage : trouver sa place et collaborer dans la relation triangulaire.
- Maltraitances, bientraitance : où cela commence-t-il ?
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- Le concept de maltraitance : les six catégories de maltraitance, les maltraitances inconscientes, involontaires.
- La maltraitance : une réalité protéiforme.
- Le phénomène de la maltraitance institutionnelle.

## Module 2 - Agir face aux maltraitances dans un objectif de bientraitance

- Être vigilant face aux facteurs d'installation de la maltraitance.
- La multiplicité et la complexité des facteurs de risque de la maltraitance.
- La gestion des risques de maltraitance.
- (R)éagir face à la maltraitance : le cadre légal et réglementaire.
- L'attention portée aux signaux d'alerte.
- Parler ou se taire ?
- Les procédures internes à l'établissement.
- Agir en concertation et collaboration.

## Module 3 - Bientraiter au quotidien individuellement et collectivement

- Favoriser la bientraitance et l'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Les prérequis institutionnels.
- C'est quoi bientraiter au quotidien ?
- Être un professionnel bientraitant, une équipe bientraitante.
- Promouvoir la bientraitance : quel projet pour demain ?
- Se positionner au cœur de la bientraitance par et pour les professionnels.
- Intégrer la réflexion éthique dans les pratiques quotidiennes.

# Devenir référent bientraitance



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les compétences et les moyens pour exercer le rôle du référent.
- Connaître les responsabilités et les obligations face à la maltraitance et à la bientraitance.
- Envisager tout type d'actions préventives et/ou de gestion de la maltraitance.
- Savoir diffuser la politique institutionnelle de bientraitance et accompagner les équipes dans son déploiement.
- Favoriser la réflexion des professionnels sur l'amélioration des pratiques.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Consultante en bientraitance.



## Formation en Intra

**5 jours, 35 heures**  
**(possible 1 jour à distance)**



## Formation en Inter

**6 jours, 36 heures**  
**Sessions à Bordeaux**  
**2024 - Coût : 1 300 €**  
16, 17 oct - 20, 21 nov - 11, 12 déc  
**2025 - Coût : 1 350 €**  
17, 18 sept - 5, 6 nov - 4, 5 déc

Participer à la lutte contre les maltraitements et à la promotion d'une culture de la bientraitance au sein de sa structure, en sensibilisant et en informant les professionnels, les familles et les usagers.

## Module 1 - Connaître, comprendre et repérer en tant que référent bientraitance

**Compétences : 1- Connaître les fondamentaux, 2- Être en capacité de cibler les différentes situations de maltraitance et les actions favorisant la bientraitance, 3- Savoir repérer les facteurs de risque de la maltraitance**

- Les personnes vulnérables.
- Les professionnels qui aident, soignent et accompagnent.
- Les familles, les aidants, l'entourage.
- Maltraitements, bientraitance : où cela commence-t-il ?
- La définition de la bientraitance et ses fondamentaux.
- Le concept de maltraitance.
- La maltraitance : une réalité protéiforme.
- La multiplicité et complexité des facteurs de risque.
- Les outils de gestion et de prévention des risques.

## Module 2 - Agir, promouvoir et accompagner en tant que référent bientraitance

**Compétences : 4- Savoir réagir face aux situations indésirables au nom de la bientraitance, 5- Connaître son rôle de référent et détenir les bonnes clés pour promouvoir une culture de la bientraitance, 6- Accompagner les équipes dans son déploiement**

- Le cadre légal et réglementaire.
- L'attention portée aux signaux d'alerte. Parler ou se taire ?
- Les procédures internes à la structure.
- Agir en concertation et collaboration.
- Les missions et les compétences attendues du référent.
- Qu'est-ce qu'être un référent ? La boîte à outils du référent.
- Contribuer et aider à l'amélioration continue des pratiques professionnelles.
- Détenir les clés de la bientraitance en tant que référent.
- Communication bienveillante, travail en équipe et en réseau.
- L'information, la sensibilisation et la formation des équipes.

## Module 3 - Bilan et retour d'expérience

- Retour en résumé sur les compétences 1 à 6.
- Temps d'arrêt sur la mise en œuvre des plans d'actions individuels : les actions mises en place, les résultats, les difficultés rencontrées, les nouveaux besoins recensés.
- Parfaire la boîte à outils du référent bientraitance, et la communication sur et par le référent bientraitance.



# Les droits des usagers



## Objectifs pédagogiques

- Identifier l'évolution des droits reconnus aux usagers.
- Analyser les situations sensibles et/ou les difficultés rencontrées par les professionnels.
- Cerner la responsabilité des professionnels en jeu dans leur pratique quotidienne.
- Développer des pratiques respectueuses des droits et libertés des résidents ou bénéficiaires.
- Favoriser une réflexion éthique opérationnelle au sein des équipes.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant presenti

Juriste en droit médical et santé publique.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Appréhender de nouveaux outils et développer des pratiques innovantes garantissant au quotidien le respect des droits des personnes accompagnées.**

## Module 1 - Approche réglementaire et éthique des droits des usagers

- Droit positif, droit naturel, droits fondamentaux, responsabilité.
- Des usagers en situation de vulnérabilité, mais avant tout des personnes.
- Les objectifs de l'action sociale et médico-sociale au service des usagers.
- Le respect des droits : condition impérative.
- Les grandes lois et chartes affirmant et renforçant les droits et libertés des usagers.
- Les sept droits fondamentaux (art. L.311-3 CASF) et autres repères juridiques.
- Les outils au service du respect des droits et des libertés.
- Les droits des professionnels ; les droits des familles et des proches.
- Le questionnement éthique au cœur du respect des droits et libertés.
- L'usager en acteur de sa prise en charge et en partenaire des professionnels.
- Les dilemmes éthiques les plus souvent rencontrés.
- Éthique relationnelle avec les familles et entre professionnels, les outils de référence.

## Module 2 - Zoom sur les bonnes pratiques professionnelles respectueuses des droits et libertés des usagers

Seront travaillées :

- Les définitions avec les références d'articles (Code civil, CASF, Code de la santé publique, Code pénal).
- Les situations de non-respect versus les bonnes pratiques à adopter.
- L'étendue des droits, obligations et responsabilités de ceux qui entourent l'usager.

Pour chacun des droits présentés ci-dessous :

- Le droit à la dignité, au respect de l'intimité et de la vie privée.
- Le droit à l'écoute et à la prise en compte de la parole.
- Le droit à l'information et le droit au consentement.
- Le droit à la confidentialité et le droit à la protection.
- Le droit de ne pas souffrir et le droit à la santé.
- Le droit de faire valoir et de défendre ses droits.
- L'évaluation du respect et de la gestion des droits des usagers.



## Objectifs pédagogiques

- Cerner le cadre de la collaboration avec les familles.
- Analyser et comprendre les processus en jeu au sein du trinôme établissement/famille/résident.
- Améliorer les compétences dans l'accueil des familles.
- Promouvoir une véritable collaboration avec les familles.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées en établissement.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**



## Formation en Inter

**2 jours, 14 heures**

**Session à Bordeaux :**  
15, 16 mai 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

**Privilégier un juste équilibre entre les demandes individuelles et les besoins collectifs et la recherche fructueuse d'une collaboration réussie des familles et des proches des résidents.**

### Module 1 - Appréhender le rôle et la place de chacun dans la relation triangulaire

- Un contexte en profonde mutation.
- Portrait du résident qui entre en Ehpad.
- Les notions de famille, de proche et d'aidant.
- Aspects réglementaires de l'aide aux aidants.
- Rôle et missions des professionnels qui accompagnent le résident.
- La notion de référent.

### Module 2 - Comprendre ce qui se joue entre les professionnels, les familles et le résident

- Le traumatisme pour la famille de l'entrée de son parent en établissement.
- Les attentes des familles envers les professionnels.
- Les attentes des professionnels envers les familles.
- Relations triangulaires usager/famille/professionnels.
- Apprendre à gérer les situations difficiles.

### Module 3 - Communiquer avec le résident et sa famille en adoptant une posture professionnelle bienveillante

- Les bases d'une communication bienveillante.
- Les bonnes pratiques professionnelles en matière de positionnement.

### Module 4 - Permettre à la famille de trouver sa place et promouvoir une collaboration de qualité

- Soutenir les familles autour d'un projet commun : la prise en compte des droits et des choix des résidents.
- Les aspects réglementaires (Loi 2002-2, Loi ASV et droits des usagers).
- Une implication à tous les étages.
- Des initiatives concrètes d'inclusion des familles par des interventions ciblées.
- Les prérequis à la relation de confiance.
- La famille, un membre à part entière de l'équipe ?

# La communication dans le milieu professionnel : une composante essentielle de la qualité de vie au travail



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes, enjeux et difficultés de la communication.
- Conscientiser son mode de communication et son impact.
- Repérer les conditions d'une communication efficace au travail.
- Savoir adapter sa communication à autrui.
- Inciter son interlocuteur à communiquer en confiance.
- Prévenir les conflits relationnels.

Connaître et maîtriser les techniques et outils de communication pour favoriser un exercice plus serein de sa pratique et des relations plus épanouies.

## Module 1 - Bien communiquer pour être épanoui au travail

### Découvrir les fondamentaux de la communication humaine

- Les règles et rouages de la communication : les types de communication, les dimensions de la communication, les composantes de la communication.
- Les éléments retenus dans un message : le poids des mots et des gestes ou attitudes.
- Les enjeux de la communication : un enjeu individuel et collectif, un enjeu pour les projets de vie et de soins, un enjeu de qualité de vie au travail.
- Les phénomènes qui perturbent la communication et déforment les messages.

### Définir le profil du « bon » communicant

- L'importance de bien se connaître : analyser sa communication, connaître sa personnalité et son mode de communication préférentiel, la communication intrapersonnelle.
- Entrer dans le monde de son interlocuteur : analyser et comprendre l'autre, la communication interpersonnelle en groupe ou en équipe.

## Module 2 - Optimiser sa communication pour vivre des relations plus épanouies au travail

### Améliorer sa communication au service de la relation

- Déployer sa capacité d'écoute : le respect et l'accueil bienveillant de soi et de l'autre, les 6 attitudes d'écoute d'Elias Porter, l'écoute active selon Carl Rogers.
- Développer son intelligence émotionnelle : les clés pour accueillir, identifier, exprimer et réguler ses émotions.

### Améliorer sa communication au service de la coopération

- Savoir se positionner dans un groupe.
- Prendre soin de la communication au sein d'un groupe, d'une structure : les styles en management des équipes, les règles de la communication du collectif de travail, la prévention et la gestion des tensions et des conflits, l'éthique de la communication au travail.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en communication et management.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
27, 28 mars 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

# Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance



## Objectifs pédagogiques

- Identifier son style de management afin d'ajuster son mode d'encadrement.
- Acquérir les clés d'un management efficient et bienveillant.
- Développer ses aptitudes en management d'équipe.
- Optimiser la satisfaction de ses collaborateurs et leur qualité de vie au travail.
- Se doter d'outils pour déployer ses compétences managériales vers plus de bientraitance.



## Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées en établissement.

**Prérequis :** Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



## Intervenant pressenti

Consultante en bientraitance, communication et management.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
19, 20 février 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

Diriger, animer et accompagner les professionnels et les équipes en s'inscrivant dans une culture systémique de la bientraitance adaptée à la complexité du secteur sanitaire, social et médico-social.

## Module 1 - Manager en favorisant la bientraitance dans les pratiques professionnelles : les clés d'animation

### Manager c'est quoi ? Comprendre les fondamentaux du management

- Le profil du manager bienveillant, les rôles et missions clés.
- Les qualités indispensables et la posture du manager efficace et bienveillant.
- Identifier son profil et ses styles de management, ses facilités et ses freins, ses points forts et faibles.
- L'importance de la communication dans le management : filtres et difficultés de la communication.
- Les sujets clés : règles, objectifs, enjeux, valeurs, changements...
- Adapter sa communication aux situations, aux caractéristiques et aux attentes des collaborateurs.

### Construire une équipe et faire vivre un collectif bienveillant

- Construire et fédérer son équipe autour d'un projet institutionnel, profil de l'équipe idéale.
- Savoir créer de la cohésion, motiver et stimuler le collectif.
- Favoriser la coconstruction et le codéveloppement (acquérir des outils créatifs et dynamiques).
- Pratiquer une délégation responsabilisante.

## Module 2 - Manager son équipe dans la bientraitance : les clés d'accompagnement

### Développer ses compétences sociales en tant que manager

- Cultiver sa capacité d'écoute et son intelligence émotionnelle : attitudes et impacts.
- La place primordiale des émotions dans le management.
- S'affirmer grâce à l'assertivité, augmenter sa confiance en soi en tant que manager.
- Prendre soin de la relation : soutenir ses collaborateurs et leur témoigner de la reconnaissance.

### Anticiper et gérer les situations délicates

- Manager l'inconfortable et le conflit : contraintes, désaccords, oppositions et confrontations.
- Manager le stress.
- Oser manager autrement : le droit à l'erreur, la communication non violente, l'éthique.

# Éthique et management : un pari gagnant



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre le concept d'éthique et le lien avec la bientraitance.
- Interpeller la pratique managériale par la question de l'éthique.
- Éclairer les enjeux et les intérêts de la démarche d'éthique du management pour le bien-être et l'engagement au travail.
- Se positionner comme acteur au sein de son équipe pour appréhender les situations complexes à partir de cas concrets et des pratiques issues du terrain.



## Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées.

**Prérequis :** Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



## Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en bientraitance, communication et management.



## Formation en Intra

2 jours, 14 heures

Faire évoluer ses représentations et la qualité de l'accompagnement et des soins par une volonté managériale qui oriente et balise les questionnements, développe le sens, la reconnaissance et l'engagement.

## Module 1 - L'éthique, dimension nécessaire du management

### Vers une démarche éthique

- La différence entre éthique, morale et déontologie.
- Les grands principes éthiques fondamentaux.
- En quoi consiste l'éthique dans l'accompagnement et le soin des personnes vulnérables ?
- La définition de l'éthique par la HAS et de l'éthique clinique.
- Quand intégrer une démarche éthique ?
- Les enjeux et les intérêts du questionnement éthique, son organisation au sein d'une structure.

### Vers une éthique du management

- Les rôles et missions clés du manager, les qualités indispensables et la posture du manager.
- Quel manager suis-je ? Quel manager ai-je envie de devenir ?
- Les contours d'un management éthique.
- Leadership et éthique, communication managériale et éthique.
- L'art de favoriser la bientraitance, la qualité et l'éthique dans les pratiques professionnelles.
- L'art d'organiser la réflexion éthique collective.

## Module 2 - L'éthique pour manager autrement

### Oser l'éthique

- Mettre en place un management différent.
- Instaurer le débat éthique et de nouvelles approches dans les pratiques.
- Mobiliser les clés d'une communication bienveillante au service de l'éthique.
- L'éthique pour se ressourcer et prendre soin des équipes.
- Faire une place au conflit et à la confrontation ; gérer les tensions au sein de son équipe.
- L'art d'animer des réunions.

### Mobiliser des outils d'aide à la réflexion éthique

- Construire un cadre et définir le schéma de la démarche éthique.
- Prendre la décision de soin et la réévaluer.
- Acquérir des outils et une méthodologie de prise de décision et d'arbitrage d'ordre éthique/traiter une question éthique particulière : expérimentation d'un cas concret.



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les différentes phases d'un processus de changement.
- Comprendre le mécanisme d'adaptation au changement.
- Créer les conditions pour aider son équipe à mieux s'adapter.
- S'initier aux méthodes et outils de changements.
- Identifier et mobiliser ses forces et celles de l'équipe au service d'un renouveau.



## Public

Cadres travaillant auprès de personnes âgées en établissement.

**Prérequis :** Connaissances professionnelles relatives à la fonction de manager.



## Intervenant pressenti

Consultante en bientraitance, communication et management, Coach manager.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Intégrer la conduite du changement comme une des compétences managériales clés, en développant sa capacité à mobiliser et à fédérer les équipes au service d'une dynamique collective efficiente et bienveillante.**

## Module 1 - Accueillir le changement au travail

### Se situer dans le changement

- Prendre conscience de son rapport individuel au changement.
- Catégoriser les changements vécus dans l'établissement.
- Identifier les facteurs du changement.

### Appréhender la multi-dimensionnalité du changement

- Distinguer les changements organisationnels et les changements personnels.
- Établir le lien entre besoins et engagement.
- Maîtriser les différentes phases de transition personnelle et professionnelle.

### Tenir compte de la dimension émotionnelle du changement

- Distinguer les stades psychologiques dans l'adaptation au changement.
- S'appuyer sur les émotions et les besoins.
- Gérer les tensions en période de changement.

## Module 2 - Gérer collectivement le changement au travail

### Clarifier la démarche vers le changement

- Anticiper les impacts du changement envisagé.
- Poser des objectifs clairs avec des indicateurs.
- Élaborer un plan d'action.

### Accompagner à dépasser les résistances

- Diagnostiquer les moteurs et résistances au changement.
- Encourager à agrandir sa zone de confort.
- Construire la raison d'être de l'établissement et des changements.

### Soutenir la dynamique collective de changement

- Coconstruire l'avancée vers le changement.
- Valoriser les compétences et les étapes franchies.
- Favoriser le développement des forces individuelles et collectives.



# Le travail d'équipe : développer la dynamique collective



## Objectifs pédagogiques

- Gagner en adaptabilité aux autres profils comportementaux dans ses interactions.
- Développer une communication efficiente tenant compte des faits comme des ressentis.
- Gagner en assertivité (entre cadres et dans l'équipe).
- Prévenir les tensions relationnelles.
- Guider un membre d'équipe vers une amélioration dans un entretien structuré.
- Construire son cadre de travail pour une collaboration fluide.
- Développer la coconstruction avec l'équipe.

Appréhender le leadership et accompagner son équipe et/ou ses collègues managers à établir un cadre clair pour faciliter la collaboration, dans une démarche et avec des outils d'intelligence collective.

## Module 1 - Tenir compte des fonctionnements individuels pour gagner en cohésion d'équipe

### Appréhender les différences de fonctionnement de chacun pour instaurer des relations efficaces

- Clarifier ce qu'est une équipe et le rôle du manager.
- S'intéresser à l'univers de référence de l'autre.
- Détecter les comportements réflexes contraignants (drivers).

### Identifier les préférences comportementales pour gagner en adaptabilité

- Relier les attitudes comportementales avec des profils-types.
- Établir un « portrait-robot » des comportements de chacun des 4 profils (styles sociaux).
- Tenir compte du profil comportemental dans les demandes et la communication.

### S'appuyer sur les émotions et les besoins pour optimiser sa communication

- Répondre aux besoins fondamentaux de l'équipe.
- Reconnaître le message des 4 émotions de base.
- Faire le lien entre émotion et besoin dans des demandes.

### Initier un travail en intelligence collective

- Utiliser des cartes mentales comme base de réflexion.

## Module 2 - Instaurer un cadre relationnel propice à la coopération et responsabiliser l'équipe

### Encourager une expression directe et respectueuse

- Repérer les attitudes non-assertives (D. Chalvin).
- Identifier les ressorts permettant de gagner en assertivité.
- Distinguer les faits, opinions, sentiments pour rendre les échanges efficaces.

### Clarifier le cadre pour poser les limites et construire la collaboration

- Construire une charte relationnelle et fonctionnelle.
- Utiliser le principe du consentement.
- Poser des objectifs clairs avec indicateurs.

### Donner du sens pour impliquer les membres de l'équipe

- Communiquer sur la raison d'être.
- Instaurer un sentiment d'urgence.
- Envisager en équipe freins, ressources, options pour avancer.

### Initier un travail en intelligence collective

- Utiliser des processus de brainstorming collectifs.



## Public

Tout cadre en charge d'une équipe travaillant auprès de personnes âgées.

*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Consultante en bienveillance, communication et management, Coach manager.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
14, 15 avril 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire

# La démarche participative : vers un nouveau management

Une formation construite en collaboration avec



**AQuaVieS**  
Association pour la Qualité de Vie  
des Professionnels de Santé

Appréhender le management en établissement par un modèle d'organisation s'appuyant sur l'intelligence collective et la communication entre professionnels.



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les déterminants de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et leur impact sur la prévention de l'épuisement au travail et la qualité des soins.
- Identifier les causes de souffrance au travail et les stratégies pour les prévenir.
- Maîtriser les principes et outils de la démarche participative.
- Asseoir sa posture managériale en développant un leadership participatif, bienveillant et transformationnel.
- Développer ses compétences en management participatif pour favoriser l'engagement, la motivation et la fidélisation des équipes.
- Savoir instaurer des espaces et des temps d'échange entre professionnels.
- Renforcer l'intelligence collective pour construire une dynamique positive durable et créer un sentiment d'appartenance.



## Public

Professionnels en position de leadership au sein des établissements de soins. *Aucun prérequis.*



## Intervenant presenti

Membres formés de l'Association AQUAVIES.



## Formation en Intra et en Inter

**2 jours, 14 heures**

### Module 1 - Introduction à la démarche participative et à la QVCT

- Analyse du cercle vertueux entre QVCT et qualité du soin et de l'accompagnement.
- Appui sur les moyens d'adapter la formation au travail réel.
- Contexte, enjeux et bénéfices pour les établissements.
- Analyse des causes de souffrance au travail : identification, prévention, stratégies.
- Principes du management participatif : styles de leadership, communication efficace, et prise de décision collaborative.
- Ateliers : outils d'intelligence collective pour résoudre des problèmes concrets et améliorer la cohésion d'équipe.

### Module 2 - Approfondissement de la démarche participative

- Approfondissement des outils et techniques de la démarche participative : méthodes avancées pour engager et motiver les équipes.
- Gestion des tensions et conflits : techniques de médiation et de construction de consensus.
- Développement de plans d'action personnalisés : pour l'implémentation de la démarche participative dans son contexte professionnel.
- Bilan des apprentissages, échanges sur les plans d'action, et mise en perspective des prochaines étapes.



# Comprendre et prévenir les risques psychosociaux en établissement



## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les notions relatives aux risques psychosociaux.
- Savoir repérer les facteurs de risques psychosociaux.
- S'outiller individuellement et collectivement pour déployer des actions de régulation et de prévention des risques psychosociaux.
- Optimiser sa qualité de vie au travail.



## Public

Tout membre de l'équipe de soin et d'accompagnement, au sens élargi.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Formatrice et consultante en gérontologie, organisation, management et conditions de travail.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

**Comprendre les RPS, apprendre à en repérer les causes, savoir comment agir et prévenir les RPS dans les domaines du soin pour optimiser l'accompagnement et le prendre soin auprès des personnes en situation de vulnérabilité.**

## Module 1 - Comprendre et repérer les risques psychosociaux

- Maîtriser les fondamentaux : de quoi parle-t-on ?
- Un incontournable : avoir un langage commun et partagé sur le sujet des RPS.
- Les RPS : un problème individuel ou collectif ?
- Repérer les causes des risques psychosociaux : pourquoi cela est-il arrivé ?
- L'origine professionnelle des RPS.
- Le travail : d'un espace de réalisation de soi et d'enrichissement à un espace de stress et de violences

## Module 2 - Agir et prévenir les risques psychosociaux

- Agir face au RPS : comment en sortir ou éviter que cela ne se reproduise ?
- Les conséquences sérieuses des RPS.
- Mobiliser les ressources adéquates face aux RPS.
- Prévenir durablement les RPS : comment éviter que les risques se réalisent et impactent la santé ?
- Un engagement du collectif.
- Objectif bien-être / santé au travail.

# Manager les risques psychosociaux en établissement



## Objectifs pédagogiques

- Maîtriser les notions relatives aux risques psychosociaux.
- Savoir repérer les facteurs de risques psychosociaux.
- Développer ses aptitudes en management des risques psychosociaux.
- Se doter d'outils pour déployer ses compétences managériales dans la prévention des risques psychosociaux.
- Optimiser la satisfaction de ses collaborateurs et leur qualité de vie au travail.



## Public

Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité. *Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Formatrice et consultante en gérontologie, organisation, management et conditions de travail.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Comprendre les RPS, apprendre à en repérer les causes, prévenir les RPS dans le soin et l'accompagnement pour mieux manager, optimiser l'encadrement, outiller les équipes mais aussi pour gagner en bien-être et en qualité de vie au travail.

## Module 1 - Manager en développant la compréhension et le repérage des risques psychosociaux

- Maîtriser les fondamentaux : de quoi parle-t-on ?
- Un incontournable : avoir un langage commun et partagé sur le sujet des RPS.
- Les RPS : un problème individuel ou collectif ?
- Repérer les causes des risques psychosociaux : pourquoi cela est-il arrivé ?
- L'origine professionnelle des RPS.
- Le travail : d'un espace de réalisation de soi et d'enrichissement à un espace de stress et de violences.

## Module 2 - Manager en progressant dans l'action et la prévention des risques psychosociaux

- Agir face au RPS : comment en sortir ou éviter que cela ne se reproduise ?
- Les conséquences sérieuses des RPS.
- Les trois niveaux d'actions (prévenir, réduire, guérir)
- Déployer une culture de prévention des RPS : comment éviter que les risques se réalisent et impactent la santé ?
- Les leviers managériaux en matière de RPS.
- Miser sur la santé au travail.

# Comment réagir face à l'agressivité ?



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les formes d'agressivité externes les plus fréquentes et les facteurs déclenchants.
- Connaître les méthodes d'évaluation et d'analyse des situations difficiles.
- Développer les interventions préventives et les actions à même de préserver ou de retrouver un climat social apaisé et sécurisant.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Infirmière, Psychologue.



## Formation en Intra

**3 jours, 18 heures**

Comprendre les conduites d'agressivité des personnes âgées et des familles et analyser le ressenti des participants afin de désamorcer les tensions.

## Module 1 - Rappel des notions théoriques et cliniques

- Agressivité, irritabilité, violence, des notions entremêlées et souvent mal définies.
- Bases neurologiques et neuropsychologiques de l'agressivité.
- Les signes annonciateurs d'un conflit : attitude verbale et non verbale.
- L'approche systémique : définition, principes, place dans la compréhension des mécanismes relationnels.
- Les fonctions et les séquences déterminées de l'agressivité.
- Le contexte, l'organisation et les interactions en jeu.

## Module 2 - Repérer les facteurs de risque

- Les facteurs liés à la personne accueillie : profil et spécificités.
- Pathologie neurodégénérative et psychiatrique.
- Les aidants familiaux et professionnels.
- Les sources de l'agressivité des personnes âgées et des familles : stress et anxiété.
- Des demandes impossibles à satisfaire : frustrations et reproches.
- L'agressivité comme réponse aux contraintes environnementales.

## Module 3 - Stratégies d'adaptation pour une relation non violente

- Les principes de la communication non violente (CNV).
- Les techniques de la communication verbale et non verbale, l'interaction communicationnelle.
- Humour, empathie, écoute : des qualités humaines cathartiques.
- En cas de démence, l'utilisation des thérapies non médicamenteuses comme médiateur de l'accompagnement : la Validation de Naomi Feil, l'Humanité, la pensée Carpe Diem.
- Rôles de l'établissement et rôle du soignant référent.
- Le groupe de parole : réguler, déposer son ressenti et le transformer.
- L'analyse des pratiques : différents points de vue et diverses façons de faire et d'agir.

# Prévention et gestion des conflits



## Objectifs pédagogiques

- Identifier les différents types de conflits internes de l'équipe, en comprendre les causes et le sens.
- Appréhender des outils et techniques d'analyse des situations conflictuelles.
- Acquérir des méthodes originales de gestion positive des conflits.
- Développer des compétences managériales pour prévenir les conflits.
- Accroître ses capacités d'écoute, de communication et de négociation.
- Apprendre à transformer un conflit en opportunité.
- Initier une démarche qualité relationnelle globale.



## Public

Les membres d'une équipe : cadres de santé, administratifs et équipes dirigeantes travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en bientraitance, communication et management, Coach manager.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Mieux comprendre le mécanisme et le processus du conflit en équipe pour trouver des réponses adaptées, l'anticiper et le transformer en opportunité profitable à tous.

## Module 1 - Repérer et comprendre les conditions d'émergence des conflits

- Présentation des fondamentaux. « Pour moi, un problème c'est... ; un conflit c'est... », les ingrédients d'un conflit.
- La nécessité de mieux se connaître et connaître l'autre pour avoir de meilleures relations.
- Les origines, types et différents niveaux de conflit.
- Les parasites de la communication générateurs de conflits.
- Les conflits de pouvoir.
- Les conflits liés aux ambiguïtés fonctionnelles et organisationnelles.
- Temps d'arrêt sur les situations facilitantes et difficiles dans son quotidien professionnel.
- Les attitudes et comportements les plus créateurs de tensions et conflits.
- Analyser sa manière d'être dans les relations : collaboration, compromis, accommodation, compétition, évitement.
- Passer d'un conflit stérile aux effets destructeurs... à un conflit créateur aux impacts positifs.

## Module 2 - Développer une méthodologie de gestion pacifique et de prévention des conflits

- Le cycle de gestion des conflits.
- Rituel des 3 S (Stop, Source, Stratégie). Diagnostiquer la nature du conflit.
- Ouvrir le dialogue pour une meilleure collaboration, chercher le compromis.
- Gérer un conflit en face-à-face / en groupe.
- Les Modes Alternatifs de Résolution des Conflits (MARC).
- Gérer les différences ou l'art de la conciliation, créer des passerelles ou l'art de la médiation.
- Adopter le process OSBD (Observation, Sentiments, Besoin, Demande) de la communication non violente.
- Favoriser l'intelligence émotionnelle au travail.
- La grille d'analyse et de résolution des conflits.
- La méthode « gagnant-gagnant ».
- Les Fiches d'Évènements Indésirables (FEI) et le CREX (Comité de Retour d'Expérience).
- Les clés d'animation et de conduite d'une réunion.
- Le rôle crucial de la direction et de l'encadrement.
- Fédérer l'équipe, mobiliser les ressources et les forces des parties prenantes.
- Faire vivre le collectif et s'appuyer sur l'intelligence collective.

# Appréhender et réguler son stress au quotidien



## Objectifs pédagogiques

- Connaître les mécanismes du stress.
- Savoir détecter les sources de stress et les causes du stress au travail.
- Développer des habiletés pour renforcer sa résistance individuelle au stress.
- Outils et techniques pour réguler dans l'immédiat et sur la durée l'intensité du stress.
- Mettre en œuvre les stratégies utiles pour se libérer du stress chronique.
- Prévenir la résurgence d'un stress intense.
- Déployer des activités de prévention du stress au travail.
- Gagner en sérénité dans sa vie personnelle et professionnelle.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychologue, Consultante en bien-être, communication et management, Coach manager.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Se mobiliser sur la protection de sa santé, la recherche de son bien-être au travail et sur les actions de prévention et de gestion des situations stressantes.

## Module 1 - Connaître et comprendre le stress

### Être acteur dans la régulation de son stress par la connaissance et la compréhension de la mécanique du stress

- Rencontre avec le stress.
- Le stress : allié ou ennemi ?
- La mécanique du stress et les attitudes face au stress.
- Le stress au travail versus bien-être au travail.
- Identifier et évaluer les sources de stress.
- Les déclencheurs du stress.
- Les terrains du stress dans le soin et l'accompagnement des plus vulnérables.
- Les clignotants d'alerte et les symptômes du stress.

## Module 2 - Se libérer du stress chronique et gagner en sérénité

### Être acteur dans la régulation de son stress par la connaissance et la maîtrise de techniques pour accéder à davantage de sérénité

- Apprivoiser son stress : mythe ou réalité ? « Et toi, comment tu gères ton stress ? ».
- Les stratégies d'adaptation et d'ajustement face au stress.
- Définir son plan d'actions anti-stress : « Ce que je vais faire dès demain pour diminuer et prévenir mon stress ».
- Prévenir durablement le stress au travail.
- Les composantes du bien-être au travail.
- La communication bienveillante : outil nécessaire dans la prévention et la gestion du stress.
- La mise en route d'une démarche collective de prévention du stress.
- Définir le plan d'actions anti-stress de la structure, d'un service, d'une équipe etc. : « Ce que l'on peut faire et ce que l'on décide de faire dès demain pour diminuer et prévenir le stress ».

# Développer son intelligence émotionnelle au travail



## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les émotions humaines : les identifier, les accueillir, les exprimer, agir avec elles.
- Mesurer l'importance et les bienfaits de l'intelligence émotionnelle dans le cadre professionnel.
- Utiliser ses émotions dans un but constructif et positif.
- Favoriser dans sa structure l'intelligence émotionnelle collective.
- Détenir des clés pour accompagner les émotions vécues et exprimées.
- Gagner en sérénité dans sa vie personnelle et professionnelle.

Évaluer, exprimer, réguler ses émotions, savoir les utiliser pour résoudre des problèmes et guider sa pensée et ses actions, au sein du collectif.

Recevoir et comprendre les émotions des autres.

## Module 1 - Découvrir l'intelligence émotionnelle : sa raison d'être et ses bienfaits

- Qu'est-ce qu'une émotion ?
- Les 6 émotions primaires, les idées reçues et les croyances sur les émotions.
- L'importance du vocabulaire émotionnel.
- Être à l'écoute de ses émotions et de celles des autres : une clé de bien-être.
- Les caractéristiques d'une émotion : innée et universelle.
- Une réaction normale et vitale pour s'adapter (situation, changement) et se protéger.
- Le concept et les composantes de l'intelligence émotionnelle.
- Les émotions vécues dans le soin et l'accompagnement des plus vulnérables.
- Repérer et évaluer la charge émotionnelle des contextes et situations vécus.
- Conscientiser ses modes de réactions habituels et les objectifs.
- Les enjeux de santé : les risques de l'absence d'expression et d'écoute émotionnelle.
- Les enjeux de santé : les bénéfices indéniables de l'intelligence émotionnelle : santé, épanouissement.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*

## Module 2 - Mobiliser son intelligence émotionnelle pour vivre et travailler plus sereinement

- Mieux identifier, exprimer, réguler ses émotions.
- État des lieux des moyens individuels déployés.
- Passer d'un mode automatique à un mode adaptatif.
- Stratégies d'évacuation de la charge émotionnelle.
- Savoir demander de l'aide et mobiliser les ressources et acteurs compétents.
- S'entraîner à ressentir des émotions agréables.
- Définir son plan d'actions, le plan d'actions de la structure, d'un service, d'une équipe.
- Les émotions au travail.
- Le partage émotionnel au travail.
- Le process OSBD (Observation, Sentiments, Besoin, Demande) de la communication non violente : les 4 étapes clés.
- Manager grâce à l'intelligence émotionnelle.
- Optimiser l'intelligence relationnelle.



## Intervenant pressenti

Consultante en bienveillance, communication et management, Coach manager.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**



## Formation en Inter

**Session à Bordeaux :**  
20, 21 mai 2025

**Coût pédagogique :**  
530 €/stagiaire



# Comment retrouver du sens et de l'optimisme au travail ?



## Objectifs pédagogiques

- Cultiver un esprit optimiste : encourager une attitude positive et optimiste en dépit des défis et des obstacles.
- Renforcer la motivation en redonnant du sens à ses actions.
- Améliorer les relations interpersonnelles : découvrir comment l'optimisme et la communication bienveillante influent positivement sur les interactions avec les collègues et les bénéficiaires.
- Identifier et capitaliser sur les réussites : stimuler la reconnaissance des accomplissements individuels et collectifs pour renforcer la confiance et l'optimisme.
- Développer l'énergie et le bien-être : cultiver la capacité à retrouver énergie et bien-être dans le quotidien professionnel à travers des exercices corporels.



## Public

Professionnels travaillant auprès de personnes âgées.  
*Aucun prérequis.*



## Intervenant pressenti

Psychothérapeute, Coach, Formatrice professionnelle d'adultes, Psychologue.



## Formation en Intra

**2 jours, 14 heures**

Appréhender un espace dédié à la réflexion, à l'apprentissage pratique et l'échange d'expérience, visant à revitaliser l'engagement et l'enthousiasme au sein de l'équipe.

### Module 1 - Cultiver un esprit optimiste et redécouvrir le sens au travail

- Session interactive sur les bénéfices d'un état d'esprit optimiste au travail.
- Atelier pratique sur le développement de pensées positives et la gestion du stress.
- Expérimenter les éléments clés d'une communication bienveillante.
- Exercices pratiques de visualisation d'objectifs et création d'affirmation positives.
- Présentation des techniques de résilience face aux défis professionnels.
- Atelier de réflexion personnelle sur les valeurs et les motivations professionnelles.

### Module 2 - Renforcer la motivation et le bien être

- Mieux se connaître et mieux connaître les autres pour pouvoir changer de paradigme.
- L'émergence des compétences et des ressources de chacun et leur capitalisation.
- Atelier pratique sur l'établissement d'objectifs personnels et professionnels motivants.
- Exercices pratiques de relaxation et de gestion du stress, incluant des techniques de respiration et de visualisation.
- Initier un travail en intelligence collective impliquant pour alimenter la cohésion et la collaboration.
- Élaboration d'un plan d'action personnel pour maintenir le sens et l'optimisme au travail.

# Calendrier des sessions Inter 2024 - 2025

Thèmes de formation à Bordeaux	Dates	Tarifs	Date limite d'inscription
Devenir référent bientraitance <ul style="list-style-type: none"> <li>• session 1</li> <li>• session 2</li> <li>• session 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16, 17 oct. 2024</li> <li>• 20, 21 nov. 2024</li> <li>• 11, 12 déc. 2024</li> </ul>	1 300 €	30 août 2024
Prendre soin par le toucher, communication, soin, bien-être...	5, 6 déc. 2024	480 €	18 oct. 2024
Chambre des erreurs : la prestation de restauration	6 déc. 2024, matin	130 €	18 oct. 2024
Maladie d'Alzheimer et apparentée : comprendre pour mieux accompagner	20, 21 janv. 2025	530 €	5 déc. 2024
Personnes âgées et psychiatrie en Ehpad : quel accompagnement ?	27, 28 janv. 2025	530 €	13 déc. 2024
Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs	6, 7 fév. 2025	530 €	15 déc. 2024
Manager son équipe : pour une culture systémique de la bientraitance	19, 20 fév. 2025	530 €	19 déc. 2024
Travail de nuit en établissement	17, 18 mars 2025	530 €	30 janv. 2025
La méthode Montessori adaptée	24, 25 mars 2025	530 €	6 fév. 2025
La communication dans le milieu professionnel	27, 28 mars 2025	530 €	6 fév. 2025
Management et déploiement de la méthode Montessori adaptée	8 avril 2025	260 €	17 fév. 2025
Prévenir les maltraitances et déployer la bientraitance...	9, 10, 11 avril 2025	610 €	20 fév. 2025
Le travail d'équipe : développer la dynamique collective	14, 15 avril 2025	530 €	27 fév. 2025
Collaborer avec les familles	15, 16 mai 2025	530 €	27 mars 2025
Développer son intelligence émotionnelle au travail	20, 21 mai 2025	530 €	3 avril 2025
Ajustement des connaissances et compétences des aides-soignants	5, 6 juin 2025	530 €	17 avril 2025
Accompagnement du syndrome de Diogène	19 juin 2025	260 €	28 avril 2025
Devenir référent bientraitance <ul style="list-style-type: none"> <li>• session 1</li> <li>• session 2</li> <li>• session 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17, 18 sept. 2025</li> <li>• 5, 6 nov. 2025</li> <li>• 4, 5 déc. 2025</li> </ul>	1 350 €	20 juillet 2025
Accompagnement du syndrome de Diogène	11 déc. 2025	260 €	20 oct. 2025

Inscrivez-vous à une session de formation en Inter à Bordeaux sur [www.oareil.org](http://www.oareil.org)



# Conditions générales de vente



Nos formations s'adressent aux personnels, directeurs d'établissements et de services et sont prises en charge par les employeurs et/ou avec le concours d'un opérateur de compétences.

## Inscription

Le demandeur doit renseigner en ligne le formulaire de demande ou solliciter l'Oareil par téléphone ou par e-mail pour se positionner sur une ou plusieurs formations en Intra ou en Inter. À réception, un programme détaillé et un devis sont envoyés par e-mail.

## Documents administratifs

Une fois le devis accepté, le demandeur recevra une convention de formation en double exemplaire à retourner signée dans un délai de 30 jours avant la date de la formation. À l'issue de la formation, une attestation de fin de formation est délivrée aux stagiaires et au commanditaire.

## Conditions de résiliation et report

Pour les formations en Intra, en cas de résiliation de la convention par le commanditaire, l'Oareil retiendra sur le coût total :

- 50 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes) pour une annulation à moins de **10 jours ouvrables** de la date de début de la formation ;
- 100 % pour une annulation survenue **3 jours ouvrables** avant le début de la formation.

Pour les formations en Inter à commanditaires multiples, en cas de résiliation de la convention par l'un ou plusieurs commanditaire(s) :

- **un mois avant le démarrage**, cette somme sera répercutée aux autres établissements participant à la formation ;
- **moins d'un mois avant la date de démarrage**, l'Oareil retiendra les sommes qui lui sont dues pour ladite formation, à savoir 100 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes).

Pour les formations en Inter à Bordeaux, en cas de résiliation de la convention par l'un ou l'autre des établissements :

- **un mois avant la date de démarrage**, l'Oareil retiendra les sommes qui lui sont dues pour ladite formation, à savoir 100 % du montant facturé au titre de la formation (hors frais annexes).

Toute formation, même suivie partiellement, est due dans sa totalité.

Si après confirmation de la formation contractualisée, celle-ci n'est pas assurée aux dates convenues du fait de l'Oareil, l'inscription sera reportée à une date ultérieure, sans frais supplémentaire, ou annulée si le report est impossible.

*Conformément à l'article L.6354-1 du code du travail, en cas d'inexécution totale ou partielle d'une prestation de formation entamée, l'Oareil rembourse au commanditaire les sommes indûment perçues de ce fait.*

*Si une contestation ou un différend n'ont pu être réglés à l'amiable, le tribunal de Bordeaux sera seul compétent pour régler le litige.*

## Modalités financières

Pour connaître les tarifs des formations, merci de nous consulter à l'adresse suivante :

**formation@oareil.fr**

Les prix sont nets de taxes, l'Oareil n'est pas assujettie à la TVA (association loi 1901).

Le règlement des formations doit être effectué au terme de la session de formation, à réception de la facture accompagnée de la copie de la feuille de présence.



## Analyse du besoin

L'Oareil affine les besoins et attentes en formation lors d'un entretien avec le demandeur. L'adaptation de la formation au contexte et aux spécificités des apprenants est réalisée en deux temps :

1. Le programme définitif est élaboré en fonction des acquis connus des personnes constituant le groupe et sur la base de l'analyse d'un questionnaire préalable adressé à l'employeur ainsi qu'aux stagiaires.
2. En introduction de la formation, le formateur procède à un tour de table pour affiner sa compréhension des besoins, des attentes et des connaissances déjà acquises des stagiaires.

## Accueil et déroulé de la formation

L'employeur communique à l'Oareil toute information susceptible de l'aider à adapter les modalités pédagogiques au public, dont les personnes en situation de handicap. L'employeur et/ou l'Oareil informent les stagiaires des conditions d'accueil, d'accès et d'accessibilité des publics. Ils informent les stagiaires des conditions de déroulement, notamment techniques, de la prestation au sein des locaux ou à distance. Ils délivrent le programme synthétisé de la formation qui fait apparaître des éléments de démarche pédagogique.

À ce titre, l'Oareil est engagée dans une démarche d'inclusion handicap pour orienter et conseiller les demandes spécifiques des établissements. **Contact : [formation@oareil.fr](mailto:formation@oareil.fr)**

## Les ressources pédagogiques à disposition des apprenants

Les ressources relatives à la formation (articles, vidéos, dossiers...) sont partagées avec les apprenants via un Padlet pendant et à l'issue de la formation (QR Code ou lien).

## Modalités d'évaluation de la formation

Plusieurs temps en cours et en aval de la formation permettent d'évaluer ses effets :

- L'acquisition des acquis et des connaissances est évaluée par le formateur durant la formation par un quiz/test pré et post-formation remis aux stagiaires.
- Le formateur sera attentif à l'évaluation individuelle de l'atteinte des objectifs de la formation.
- Un bilan qualitatif rédigé par le formateur, comprenant une synthèse écrite des évaluations, est remis à l'employeur dans les 15 jours qui suivent la formation.
- La mesure de la satisfaction s'appuie sur un questionnaire remis au stagiaire post-formation et un formulaire à renseigner en ligne pour les commanditaires.
- Un second questionnaire est adressé, après un délai de 3 mois, aux stagiaires et à l'employeur pour mesurer le profit et les effets à plus long terme tirés de la formation.

## Les + de l'Oareil

- + Une inscription en Nouvelle-Aquitaine, une couverture nationale du territoire.
- + Des formateurs polyvalents en phase avec le terrain.
- + Des formations exigeantes pensées en fonction des besoins du secteur.
- + Une approche de maintien ou de restauration des capacités des personnes âgées.
- + Un accent mis sur la pratique entre pairs.

## Les avis de nos stagiaires

“

Formation très complète et captivante, formateur très intéressant, qui a su bien mener la formation sur les deux jours avec simplicité.

Anaïs, formation **Accompagnement de fin de vie et soins palliatifs**.

Formation très intéressante qui amène à la réflexion de notre pratique professionnelle. Une formatrice qui rend la formation passionnante car elle-même passionnée par ce qu'elle nous enseigne.

Damien, formation **La méthode Montessori adaptée**.

Formation de qualité avec de la théorie et de la pratique applicable rapidement. Formatrice à l'écoute qui se soucie de notre quotidien professionnel dans ses exemples.

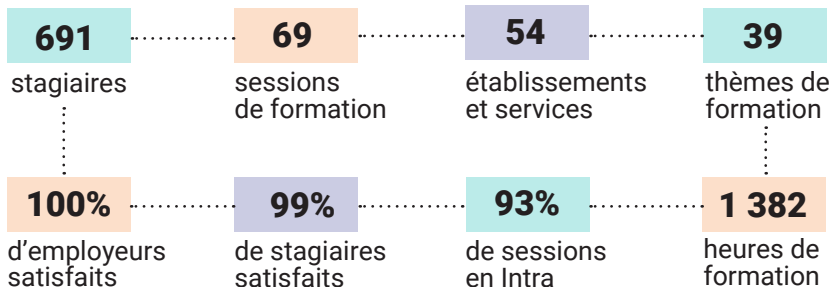
Cathy, formation **Le travail d'équipe - formation des cadres**

Formatrice très agréable, qui a su prendre en compte les différences de niveau de connaissances des participants.

Saïd, formation **Personnes âgées et psychiatrie en Ehpad**.

”

## Les chiffres clés de l'Oareil depuis 2 ans



## Nos références depuis 2 ans

Ils nous ont fait confiance en sollicitant nos formations et notre expertise. Nous les avons accompagnés dans leurs besoins en développement des compétences, en conseil et autres actions en gérontologie.

### 54 commanditaires recensés :

**Nouvelle-Aquitaine** : Les Centres Hospitaliers de Ruffec (16), St Astier (24), Libourne (33), Monts et Barrages, St Léonard-de-Noblat (87). Les Ehpad et établissements de soins : La Providence, Saintes (17), la Résidence du Château, Cosnac (19), Les Chênes Verts, Agonac (24), Le Verger des Balans, Annesse-et-Beaulieu (24), La Madeleine, Bergerac (24), Jean Gallet, Coulounieix-Chamiers (24), Ste Germaine, Bordeaux (33), Le Vigeon, Eysines (33), Léon Dubédât, Biscarrosse (40), le Ssiad Rés. Les Ajoncs, Gabarret (40), le PGPS, Morcenx (40), St Jacques, Mugron (40), Hestiadour, Pontonx-sur-L'adour (40), la Résidence des Landes, Roquefort (40), la Maison de retraite médicalisée, Villeneuve De Marsan (40), Léon Lafourcade, St Martin-de-Seignanx (40), le Foyer d'accueil médicalisé l'Essor, Castelmoron (47), Les Près du Moulin, Francescas (47), l'Association St Joseph, Pau (64), la Cressonnière, Cerizay (79), St Joseph, Chiché (79), Au bon Accueil, La Chapelle-St-Laurent (79), Les Magnolias, Moncoutant (79), Les 2 Châteaux, St Pardoux (79), Le Grand Chêne, St Varent (79), Puy du Chat, Châteauneuf-la-Forêt (87), la Résidence La Pelaudine, Eymoutiers (87). Le groupement d'établissements GCSMS Nord Landes (40) et le service d'aide à domicile : Aidomi, Bordeaux (33).

**Occitanie** : Les Centres Hospitaliers de Revel (31), Toulouse (31), Auch (32), Castres (81). Les Ehpad : l'établissement Public Santé de Lomagne, Fleurance (32), Francis Catala, Vinça (66), Cabirac, Angles (81).

**Pays de la Loire** : Les Ehpad de Laval (53), Jeanne Delanoue, St Hilaire-St Florent (49). Le Centre Hospitalier de Vendée, La Roche-sur-Yon (85).

**Ile-de-France** : L'Ehpad Abbaye Notre-Dame, Faremoutiers (77) et le CH de Rambouillet (78).

**Centre-Val-de-Loire** : La Résidence autonomie Louis Jouannin, Menetou-Salon (18) et l'Hôpital Paul Cabanis, Beaune-la-Rolande (45).

**Bourgogne-Franche-Comté** : Les Centres Hospitaliers de Chartres (28), Château Chinon (58), Les Cygnes, Lormes (58).

**Hauts-de-France** : Le Groupe Hospitalier Public Sud de l'Oise, Creil (60).

**Grand-Est** : Le Centre Hospitalier, Chaumont (52).

**Auvergne-Rhône-Alpes** : Le Centre Hospitalier Montluçon-Néris les Bains, Montluçon (03).

**Normandie** : Le Centre Hospitalier, St Sébastien-de-Morsent (27).





## L'équipe pédagogique

Elle est constituée de professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social : infirmière, médecin gériatre, cadre de santé, ancienne directrice d'établissement, (neuro)psychologue, psychothérapeute, psychométricien, diététicienne, sexologue, coach manager et en bienveillance, ingénieure qualité et juriste...

L'animation de chaque formation est confiée à un formateur expert du domaine. Nos formateurs sont des professionnels du terrain, en activité en établissement et/ou en libéral. Les formateurs référents pédagogiques participent à l'élaboration et l'actualisation de nos programmes. Au sein de l'Oareil, nous créons les conditions de rencontres et de partage de pratiques et d'outils entre les formateurs.

La qualité de nos interventions s'appuie sur une parfaite connaissance du secteur gérontologique et notre capacité à comprendre les enjeux et les difficultés des professionnels œuvrant auprès des personnes âgées. La formation de nos équipes est facilitée par un travail de veille sectorielle et pédagogique, partagé via un Padlet.

### Nos principes pédagogiques

Les formateurs et les intervenants experts de l'Oareil proposent des méthodes pédagogiques participatives, alternant apports théoriques, jeux, mises en situation et échanges sur les pratiques professionnelles.

- Faciliter l'intégration dans le groupe, la communication, l'engagement et l'apprentissage en permettant à chaque stagiaire d'être acteur, auteur et contributeur tout au long du parcours de formation.
- Accueil et partage du vécu de chacun et analyse de cas concrets.
- Ateliers en petit/grand groupe (type codéveloppement).
- Utilisation d'outils divers : digitaux, vidéos, BD, photolangage, quiz, poèmes...
- Appui sur des outils déployés par les instances.
- Élaboration et suivi d'un plan d'actions propre à chaque stagiaire tout au long du parcours de formation.

### Nos formateurs référents

- Cyril Barriquault** : Psychologue, psychothérapeute
- Emilie Beaumier** : Psychologue
- Héloïse Berel** : Psychologue
- Lauriane Campserveux** : Neuropsychologue
- Catherine Chemin** : Infirmière, coordinatrice de parcours de santé
- Carole Chimot** : Infirmière, cadre de santé
- Gilles Delassasseigne** : Psychologue
- Jean-Marc Gibert** : Psychosociologue
- Caroline Grout** : Psychologue
- Rachel Jungbluth** : Infirmière coordinatrice Ehpad
- Pauline Le Glatin** : Consultante en bientraitance, communication et management, juriste en droit médical
- Magali Le Rudelier** : Psychologue
- Carole Mairand** : Directrice Ehpad, infirmière
- Christelle Martegoutes** : Thérapeute Psycho-corporel
- Annick Pautot** : Diététicienne
- Fabienne Salles** : Animatrice, musicothérapeute
- Dominique Songeur** : Sexologue
- Claire Vernerey** : Coach manager

# L'équipe administrative

## Le conseil d'administration de l'Oareil

Il est composé, entre autres, d'anciens praticiens hospitaliers, de gériatres et gérontologues, de professeurs de l'Université de Bordeaux, de directeurs d'Ehpad, d'acteurs institutionnels, de chercheurs et d'experts juridiques et financiers.

## La commission des actions gérontologiques et auprès des adultes en situation de handicap

**Emmanuel Chignon, Pr. Jean-Paul Emeriau, Alain Jagueneau, Rodolphe Karam, Michel Laforcade, Martine Lissart, Josiane Massé, Geneviève Platon, Pr. Muriel Rainfray, Michel Rivière,** et la participation de la directrice de l'Oareil **Céline Carreau.**

La commission est engagée dans la définition des programmes de formations courtes à destination des professionnels, de l'activation de réseaux professionnels gérontologiques et liés au handicap, ainsi que de l'accompagnement de la démarche qualité.

## L'équipe du service formation

Directrice : **Céline Carreau**

Responsable de formation : **Caline Oscaby**  
tél. : 07 68 53 45 92 e-mail : responsable-formation@oareil.fr

Assistante administrative : **Mercédès Ruiz**  
tél. : 05 56 79 96 41 e-mail : formation@oareil.fr

## L'Oareil est impliquée dans les réseaux :

- La Société Française de Gériatrie et de Gérontologie
- L'Association du Réseau des Consultants en Gérontologie
- La Fédération nationale 3977 de lutte contre les maltraitances des personnes âgées et des adultes en situation de handicap
- La Coopération Monalisa Gironde
- L'Université de Bordeaux
- La Société de Gérontologie de Bordeaux et du Sud-Ouest
- Le réseau des Universités du Temps Libre de Nouvelle-Aquitaine
- Le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie de la Gironde
- Le réseau de lutte contre les maltraitances du Conseil départemental de la Gironde
- CAP Métiers Nouvelle-Aquitaine
- OPCO Santé-Uniformation



# La Fédération 3977 et le centre ALMA Gironde

L'Oareil porte le Centre ALMA Gironde en s'inscrivant dans les objectifs et les activités définis par la Fédération 3977.

La Fédération 3977 contre les maltraitances est un dispositif associatif national d'alerte et de prévention des maltraitances envers les personnes âgées ou en situation de handicap, soutenu et financé par le ministère des Solidarités et de la Santé.



## Les objectifs

- Accompagner, orienter et écouter les victimes et les témoins de maltraitances.
- Sensibiliser et former les professionnels et la population aux risques de maltraitances dans une démarche de prévention.
- Contribuer au développement d'une politique publique de lutte contre les maltraitances des personnes âgées et des adultes en situation de handicap.

## Les principes éthiques

Utilisation des informations dans l'intérêt de la victime

Respect de la parole et de la dignité

Gestion des conflits d'intérêt

Neutralité et impartialité

Libre choix des solutions

Confidentialité stricte des informations



Rendre les personnes  
âgées actrices  
de leur projet de vie

Professionnaliser  
les personnels dans  
l'accompagnement  
des parcours de soin

Une équipe à l'écoute  
de vos besoins et projets

**Service formation Oareil**  
3 rue Lafayette  
33000 BORDEAUX

**05 56 79 96 41**  
**formation@oareil.fr**

L'Oareil, 49 ans  
au service des  
professionnels

Toutes nos formations sur  
[www.oareil.org](http://www.oareil.org)



Retrouvez toutes les actualités de l'Oareil sur LinkedIn.