

2024

PERFORMANCE GLOBALE DES ETABLISSEMENTS DE SANTE

aléCoZ
FORMATION

LIVRET

FORMATION - ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL - COACHING

Qualiopi
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée
au titre de la catégorie d'action
ACTIONS DE FORMATION

APPRÉCIER, MOBILISER
MOTIVATIONS ET ÉMOTIONS



DIAGNOSTIQUER, OPTIMISER
PROCESSUS ET ORGANISATIONS



MISSION

Conseiller et accompagner nos clients sur les chemins du succès. Bousculer les habitudes pour générer des changements positifs et durables.



DOMAINES D'EXPERTISE

La réussite de la stratégie commerciale des entreprises. La performance globale des établissements de santé.



CONVICTION : TOUT O[Z]ER !

Vous poser toutes les questions, même celles que vous n'imaginiez pas entendre. Vous apporter toutes les réponses, surtout celles que vous n'attendiez pas.

PHILOSOPHIE



Agir sur l'engagement des équipes avant d'intervenir avec justesse sur leurs compétences et les process opérationnels.

Favoriser la performance globale des établissements de santé

Nous intervenons à tous les niveaux

Opérationnel : agir sur les problématiques du quotidien, apporter des réponses immédiatement applicables.

Organisationnel : repenser, renforcer les modes opératoires, les processus pour fluidifier le travail en équipe, la coordination pluri-disciplinaire. Améliorer la qualité de service et développer la démarche projet.

Managérial : fédérer l'équipe d'encadrement, impulser une dynamique, affiner les priorités et les objectifs, accompagner la posture de manager et développer l'autonomie.

Stratégique : apporter une vision sur le long terme, pour donner du sens aux actions, construire ensemble le projet d'établissement.

Ce qui caractérise nos interventions

Pragmatiques : Nous identifions les principales zones de forces et d'améliorations prioritaires pour générer des actions immédiatement rentables.

Motivantes : Nous aidons les équipes à se remettre en mouvement en les impliquant dans les réflexions et en les soutenant dans leurs actions.

Bienveillantes : Nous favorisons un cadre protecteur autour de leurs actions pour leur permettre de s'engager à 100%.

Structurantes : Nous apportons une expertise technique et innovante, dans le respect de l'environnement réglementaire, pour faciliter la mise en place de nouveaux modèles de performance dont les équipes ont besoin pour avancer efficacement et sereinement.



FORMATIONS

Notre organisme dispense exclusivement ses formations en intra.-entreprises.

SOMMAIRE

Management

- **Direction d'établissement : devenir manager coach** p 7-8-9
- **Intégrer les émotions dans son management** p 10-11
- **Développer l'autonomie des collaborateurs** p 12-13
- **Être assertif : une question d'état d'esprit** p 14-15
- **Réussir les moments clés de management** p 16-17
- **Codéveloppement et intelligence collective** p 18-19
- **Les ateliers de l'agilité managériale** p 20-21
- **Pratiquer le management minute et visuel** p 22-23
- **Préparer et réussir ses recrutements** p 24-25
- **Stimuler l'autonomie avec le 6métrisme Management** p 26_27
- **Mettre en place la délégation agile** p 28-29

Formation de formateur

- **Concevoir et animer un module de formation** p 30-31-32

Gestion de projet

- **Piloter ses projets avec l'approche agile** p 33-34
- **Stimuler la créativité avec le Design Thinking** p 35-36

Communication

- **Analyser, comprendre et gérer les conflits** p 37-38
- **Développer son agilité managériale : Nuances®** p 39-40

Qualité de vie au travail

- **Gérer son stress en toute situation** p 41-42-43
- **Reconnaître et apprivoiser ses émotions** p 44-45

SOMMAIRE



FORMATIONS

Notre organisme dispense exclusivement
ses formations en intra.-entreprises.

Qualité de de prise en soins

- Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD p 46-47
- De la bienveillance à la bientraitance en EHPAD p 48-49
- Accompagner les TNC : Troubles Neuro Cognitifs p 50-51
- Réévaluer et optimiser le circuit du médicament p 52-53
- Réussir l'EGS : Evaluation Gériatrique Standardisée p 54-55
- Montessori : créer des environnements adaptés p 56-57-58-59
- Accompagnement fin de vie p 60-61
- TNmP : Avoir une approche adaptée et personnalisée des troubles du comportement p 62-63

Evaluation des ESSMS

- Préparer et conduire ses évaluations des ESSMS p 64-65

E-Learning

- Maitriser les fondamentaux et les moments clés de management p 66-67-68-69

Grille tarifaire p 70

Règlement intérieur p 71-72

Suivi et modalités d'évaluation de l'action de formation p 73

Politique d'accessibilité p 74

Besoin d'adaptation

Pour les personnes en situation de handicap souhaitant participer à nos formations, merci de contacter Stéphanie LUNEAU par mail à stephanie.luneau@aleoz.fr ou par téléphone au 06 20 20 20 91, afin d'étudier nos possibilités d'adaptation de nos prestations.

Référents

Pédagogique : Stéphane Baetche * Administratif - Qualité et Handicap : Stéphanie Luneau

SOMMAIRE



ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Ancrage territorial

- **Initier et développer ses partenariats** p 75

Recrutement

- **Recruter un collaborateur, sécuriser son intégration avec l'outil Nuances ©** p 76

Comité Ethique

- **Créer et faire vivre son comité éthique** p 77

Audit organisationnel

- **Diagnostiquer, optimiser la performance globale de l'établissement** p 78

Projet d'établissement

- **Elaborer son projet d'établissement en impliquant l'ensemble des parties prenantes** p 79



COACHING

Présentation du coaching

 p 81

Coaching individuel

 p 82

- **Coaching stratégique**
- **Coaching de résolution de problème**
- **Coaching d'évolution**
- **Coaching de développement personnel**

Coaching d'équipe

 p 83

- **Accompagnement au changement**
- **Gestion de crise**



LES ASSOCIES aléOz

 p 85



FORMATION

Management

Directions d'établissement

Direction d'établissement : devenir manager-coach

4 J + 2h e-learning

Les chefs de service ont des prérogatives élargies et des contraintes de plus en plus fortes qui peuvent les amener à dysfonctionner. Conséquences : progression du turn-over et de l'absentéisme de ces derniers et augmentation des situations nécessitant l'intervention de la Direction. En suivant cette formation, les Directions vont développer leurs compétences de manager-coach. Elles vont travailler sur leurs capacités à faire grandir et accompagner leurs chefs de service. Elles prendront du recul sur leurs modes de fonctionnement préférentiels et verront comment accompagner différemment leurs collaborateurs directs. Elles découvriront qu'il est possible d'intégrer la gestion des émotions dans leurs compétences managériales pour concilier bien-être au travail et performance dans leur établissement.

Objectifs pédagogiques :

- Analyser ses préférences en matière de fonctionnement et de management
- Identifier les situations d'accompagnement sur lesquelles progresser
- Cartographier l'autonomie des chefs de service et formaliser leurs plans d'accompagnement
- Intégrer la gestion de la motivation et des émotions dans ses compétences de leader
- Acquérir de nouveaux outils à exploiter dans leurs actions de coaching opérationnel

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 séance de travail en e-learning synchrone, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

FORMATION

Module 1 : Développer sa flexibilité managériale avec Nuances ©

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

E learning : Questionnaire Nuances	Compléter en ligne le questionnaire Nuances qui sera débriefé en individuel
E learning : Débriefing individuel du profil Nuances	Échanges autour des résultats du questionnaire pour affiner ses objectifs de développement
Manager dans les 4 couleurs : rouge, jaune, vert, bleu	Approfondir sa connaissance de l'outil Nuances pour renforcer sa palette managériale
Cartographier les compétences et l'autonomie de ses chefs de service	Définir les zones de progrès prioritaires pour chacun de ses collaborateurs directs
Analyser les couleurs dominantes de ses chefs de service	Quelles couleurs alimenter pour les motiver Comment stimuler chez eux leurs autres couleurs
Optimiser ses temps de management avec ses chefs de service	Prendre du recul sur ses habitudes managériales pour les faire évoluer
Intégrer le management visuel dans ses réunions de chefs de service	Rendre plus efficaces ses réunions périodiques de pilotage de l'établissement
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pendant l'intersession

À l'issue de ce module, les participants repartent avec :

- Une vision claire de leurs priorités d'accompagnement pour leurs chefs de service
- Une grille de lecture des situations managériales pour mobiliser la bonne couleur pour leur action
- Des moments de management individuels revus et optimisés
- Une méthode visuelle d'animation de leurs réunions périodiques pour les rendre plus efficaces

Pendant l'intersession (durée 6 à 8 semaines), les Directions expérimenteront leurs acquis et affineront leurs besoins de perfectionnement

2 J

FORMATION

Module 2 : Adopter la posture de coach pour soutenir ses chefs de Service

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Retours sur les actions mises en œuvre	Partage et analyse autour des résultats obtenus par les Directions dans l'intersession
Différence entre manager et coacher	Les caractéristiques d'un entretien de coaching, les savoir-faire et savoir-être à mobiliser
Coacher : un état d'esprit avant tout	Découvrir comment analyser et choisir son état d'esprit avec la théorie du renversement
Choisir son état d'esprit pour coacher avec justesse	Entraînement au changement de posture mentale
Intégrer la gestion des émotions	Apprendre à identifier les émotions qui freinent ou font dysfonctionner ses collaborateurs
Les zones d'intervention du manager-coach	Décortiquer les différentes dimensions d'une difficulté rencontrée par son chef de service
Protocole pour conduire ses entretiens de coaching	Entraînement supervisé à la conduite d'un entretien de relation d'aide
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module, les participants repartent avec :

- Des techniques, des méthodes éprouvées par les professionnels du coaching
- Des protocoles d'aide au diagnostic des situations difficiles rencontrées par leurs chefs de service
- Un jeu de cartes développé par aléOz





FORMATION

Management

Chefs de service

10

Intégrer les émotions dans son management



Les émotions sont omniprésentes dans les métiers de la santé. En intégrant la dimension émotionnelle dans vos actions de management vous serez plus à l'aise pour interagir avec celles de vos interlocuteurs. Alors, prêt à expérimenter cette approche humaniste et innovante du management ?

En acceptant la part émotionnelle présente dans toutes leurs décisions et actions les participants à cette formation vont expérimenter une nouvelle manière d'aborder, de penser et de conduire leurs actions de management.

Grâce au jeu de cartes "reconnaître et apprivoiser ses émotions" développé par aléOz sur la base de la théorie du renversement© du professeur Michael J. Apter les participants découvriront comment gérer leurs propres émotions dans les différentes situations qu'ils rencontrent et comment influencer positivement celles de leurs collaborateurs.

Objectifs pédagogiques :

- Accepter ses émotions et apprendre à mettre des mots sur celles-ci.
- S'appuyer sur la dimension positive de ses émotions
- Prendre conscience de la possibilité de choisir ses émotions et la manière de les vivre
- Comprendre la mécanique des émotions grâce aux apports sur la théorie du renversement
- Revisiter et réévaluer les principales situations de management en établissements de santé pour élaborer des stratégies d'intervention plus efficaces et plus écologiques

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

L'influence des émotions sur les comportements	Prise de conscience du caractère déterminant de la régulation émotionnelle sur les comportements
Découverte du jeu : reconnaître et apprivoiser ses émotions	Compréhension de la possibilité de lire et analyser ses émotions en toute situation.
Les dimensions positives ou négatives des émotions agréables et désagréables	Prise de conscience des différentes manières de vivre ses émotions et ...de les choisir
Choisir ses émotions une question de regard : initiation à la théorie du renversement	Compréhension de la manière dont l'état d'esprit influence les émotions
Comprendre et gérer les émotions somatiques	Apprendre à exploiter positivement les émotions telles que la colère, l'anxiété, l'ennui.....
Comprendre et gérer les émotions transactionnelles	Apprendre à exploiter positivement les émotions telles que l'humiliation, la honte, le ressentiment.....
Revisiter ses émotions pour réussir ses différents entretiens de management	Identifier ses émotions perturbantes dans les différents types d'entretiens managériaux pour les aborder avec une nouvelle dynamique émotionnelle
Revisiter ses émotions pour réussir ses réunions d'équipe	Identifier ses émotions perturbantes dans les réunions d'équipe pour les aborder avec une nouvelle dynamique émotionnelle
Revisiter ses émotions pour faire face aux situations de tension	Identifier ses émotions perturbantes dans les situations de tension pour réussir à les gérer avec une nouvelle dynamique émotionnelle
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de ces 2 jours, les participants repartent avec :

- Une grille de repérage et de compréhension de leurs émotions
- De nouvelles clés pour étoffer leur leadership
- Le jeu de cartes développé par aléOz
- Une méthode opérationnelle pour gérer leurs émotions en toutes situations



Reconnaitre et apprivoiser ses émotions



FORMATION

Management

Chefs de service

Développer l'autonomie des collaborateurs

2 J

En combinant les notions de niveaux d'autonomie des collaborateurs, styles d'encadrement et posture mentale les participants vont expérimenter une nouvelle manière de penser et d'aborder leurs actions et intégrer l'approche 6métrie management que nous avons développée. Ils découvriront comment choisir le bon état d'esprit au bon moment et comment influencer positivement l'engagement de leurs collaborateurs.

Objectifs pédagogiques :

- Mieux cerner le périmètre de ses actions de management et identifier parmi ses principales missions les situations qui posent des difficultés
- Cartographier les niveaux d'autonomie de ses collaborateurs et élaborer ses plans d'action
- Prendre conscience de ses points forts et points d'efforts managériaux
- Apprendre à lire, analyser et faire évoluer son état d'esprit en toute situation
- Créer les conditions propices à l'engagement de ses équipiers

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 2 jeux de cartes ludo pédagogiques développés par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

2 J

Chefs de service

Développer l'autonomie des collaborateurs

DÉROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Management de proximité : enjeux et difficultés

Échanges autour des attentes exprimées dans l'enquête réalisée en amont de la formation

Évaluer l'autonomie des collaborateurs

L'autonomie est différente d'une activité à l'autre : on peut distinguer 4 niveaux pour chacune d'elle

Atelier appliqué :
"cartographie de mon équipe"

Identification des activités clés, évaluation des niveaux d'autonomie et identification des priorités

Prise en main du jeu 6métrie management

Exploration du jeu de cartes par les participants

Atelier appliqué :
"mon plan de développement managérial"

Auto-diagnostic des styles d'accompagnement proposés et réflexion sur les ajustements à opérer

Comprendre les liens entre réussite, état d'esprit, émotions et posture mentale

Comment se mettre dans les conditions de la réussite avec la théorie du renversement

Atelier appliqué :
"je choisis mon état d'esprit en toute situation"

Préparation mentale et émotionnelle sur les situations qui posent difficultés

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Une vision précise de leur équipe et des zones d'amélioration collectives et individuelles prioritaires
- Leurs axes de travail managériaux pour renforcer l'engagement et l'autonomie
- Une méthode pour lire, analyser et choisir leur état d'esprit, leurs émotions et ainsi aborder dans les meilleures dispositions leurs actions de management
- 2 jeux de cartes développés par aléOz

6métrie
management



Reconnaitre et apprivoiser
ses émotions



FORMATION

Management

Chefs de service

Être assertif : une question d'état d'esprit



S'affirmer auprès de ses collègues, accueillir le refus de soin d'un résident, avoir l'art et la manière de faire passer un message difficile ou savoir dire non (en étant diplomate) à une demande irrecevable en l'état....autant de situations que doivent gérer les chefs de service. Cette formation développe les aptitudes des participants à se faire respecter tout en respectant leurs interlocuteurs. Elle est particulièrement utile pour toute personne en situation de management, de relation de soins ou tout simplement de gestion de relation famille. En associant les méthodes qui aident à structurer sa communication avec les apports de la Théorie du Renversement les participants seront mieux préparés mentalement et techniquement pour s'affirmer. Ils apprendront à la fois à choisir le bon état d'esprit, la bonne posture mentale dans chaque situation et à concevoir un message clair pour donner du poids à leurs arguments afin de convaincre tout en maintenant un bon niveau de relation.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les principes de l'assertivité et identifier ses difficultés
- Apprendre à lire, analyser et adapter son état d'esprit en toute situation
- Comprendre l'origine de ses difficultés en matière d'assertivité et comment les surmonter
- Intégrer les méthodes qui permettent de préparer ses messages, ses arguments
- S'entraîner à : dire non, traiter une réclamation, exprimer une demande, porter une critique

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Être assertif : une question d'état d'esprit

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Pourquoi être assertif ? Pourquoi est-ce compliqué de l'être ?	Balayer les situations qui demandent de l'assertivité. Échanger sur les difficultés à l'être
Comprendre l'influence de la posture mentale sur nos comportements	Comprendre les liens : états mental / état d'esprit / posture / comportements ... assertif ou non !
Se préparer mentalement et préparer son message	Études de cas où les participants réfléchissent à la meilleure préparation guidés par l'animateur
S'entraîner à dire "non"	Application sur les situations des participants : état d'esprit + structure message = succès
S'entraîner à traiter une réclamation	Application sur les situations des participants : état d'esprit + structure message = succès
S'entraîner à exprimer une demande	Application sur les situations des participants : état d'esprit + structure message = succès
S'entraîner à formuler une critique	Application sur les situations des participants : état d'esprit + structure message = succès
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Un état d'esprit plus flexible pour adopter la meilleure posture mentale afin de faire valoir leur point de vue
- Des méthodes simples pour organiser leurs idées, structurer leurs messages sur 4 situations d'assertivité
- Une confiance et une aisance renforcées par les entraînements proposés sur les 2/3 de la formation



FORMATION

Management

Chefs de service

Réussir les moments clés de management



Dans cette formation, les participants vont travailler sur les situations qu'ils rencontrent le plus fréquemment en management. Aidés par le formateur ils revisiteront ces situations pour auto évaluer leurs points forts et leurs points d'efforts.

Sur chaque situation managériale, des études de cas, des exercices et des mises en situations seront proposés pour favoriser l'intégration des savoir-faire et des savoir-être.

Objectifs pédagogiques :

- Être plus efficace sur les fondamentaux de la communication managériale
 - En face à face
 - En réunion
- Préparer les principales situations de management en s'appuyant sur des protocoles opérationnels : justesse et gain de temps
- Être plus à l'aise dans la conduite de ces différentes situations

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Réussir les moments clés de management

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Management de proximité :
les enjeux des moments clés de management

Poser le cadre pour orienter l'action et
sécuriser les collaborateurs

Encourager et ajuster l'action : le feedback

Signaler un hors jeu et corriger les dérives

Préparer et conduire ses recrutements

Renforcer les compétences de l'équipe :
formations terrain et "mini formations "

Réaliser des réunions d'équipe
participatives et constructives

Conclusion
et plan de développement personnel

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Échanges autour des attentes exprimées
dans l'enquête réalisée en amont de la formation

Faire la chasse aux fausses évidences pour garantir
la compréhension et l'application des consignes

Des retours bienveillants réguliers garantissent
évolutions des pratiques et échanges constructifs

Agir immédiatement sur les dysfonctionnements
constatés en combinant autorité et soutien.

Réaliser le profil du professionnel recherché
et conduire efficacement l'entretien

Développer ses qualités de formateur
pour développer le professionnalisme

Structurer et animer ses réunions pour impliquer
et mobiliser les collaborateurs

Bilan et formalisation par les participants
de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Des protocoles pour préparer et conduire les moments clés de management individuels et collectifs
- Une confiance et une aisance renforcées par les mises en situation proposées pendant la formation
- La trame de leur prochaine réunion et d'une "mini formation" destinée à leur équipe



FORMATION

Management

Direction, équipe de direction, chefs de service

Codéveloppement et intelligence collective

2 J

Pour Pierre Lévy, « *L'intelligence collective est une intelligence partout distribuée, sans cesse valorisée, coordonnée en temps réel, qui aboutit à une mobilisation effective des compétences* »

L'intelligence collective ne se limite pas à la dimension cognitive et à la résolution de problème. C'est "une finalité humaine" caractérisée par une synergie : du pouvoir, des motivations, des visions, des énergies et qui prend en compte à chaque instant les émotions humaines en jeu dans un contexte donnée. Avec cette formation, vous vivrez 2 jours stimulants qui enrichiront votre leadership pour permettre à vos équipes de se réaliser en vérifiant la pensée d'Euripide :

« *Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous ensemble* »

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les enjeux de la stimulation de l'intelligence collective des équipes
- Découvrir les principes méthodologiques du co-développement
- Apprendre à utiliser le mindmapping et la stimulation visuelle dans ses réunions
- Exploiter les informations que nous donnent nos émotions face à une situation donnée
- Savoir animer une session de co-Développement visuel et émotionnel

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

1

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Codéveloppement et intelligence collective

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Les enjeux du développement de l'intelligence collective

Comprendre la mécanique du Co-Développement

Exercice d'application 1/2 : résolution de problème en CoDev classique

Optimiser ses CoDev grâce aux approches visuelles et émotionnelles

Exercice d'application 2/2 : résolution de problème en CoDev visuel et émotionnel

Entraînements et perfectionnement aux CoDev visuel et émotionnel

Conclusion et plan de développement personnel

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Comprendre pourquoi les organisations doivent investir dans l'intelligence collective

Découvrir pourquoi et comment la philosophie du Co-Développement stimule l'intelligence collective

Apprendre à suivre et animer une session de Co-Développement classique

S'appuyer sur la force de la pensée visuelle et sur l'intelligence émotionnelle pour enrichir ses CoDev

Apprendre à suivre et animer une session de Co-Développement visuel et émotionnel

Journée dans laquelle les participants s'entraînent à animer de 2 types d'ateliers : résolution de problème & créativité

Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Un protocole pour préparer et animer des sessions de CoDev visuel et émotionnel
- Une confiance et une aisance renforcées par les entraînements proposés pendant la formation
- De nouvelles compétences pour faire grandir ses équipes et permettre à ses membres de se réaliser
- Le jeu de cartes créé par aléOz pour développer son intelligence émotionnelle





FORMATION

Management

Chefs de service, équipes de Direction

Les ateliers de l'agilité managériale



A l'aide des 4 jeux de cartes ludo-pédagogiques que nous avons développés et de notre animation élaborée selon la philosophie des ateliers de Co-Développement les participants vont travailler avec leurs collègues sur leurs cas de management sensibles.

Avec leurs pairs et guidés par les coaches d'aléOz, ils réévalueront leur approche de leurs situations managériales, trouveront des solutions pragmatiques aux difficultés auxquelles ils sont confrontés et seront conseillés dans leurs mises en œuvre.

Au-delà des cas traités, cette formation permettra plus globalement aux participants de prendre du recul sur leurs pratiques managériales et de les enrichir.

Objectifs pédagogiques :

- Repenser et poser le cadre de ses délégations pour développer l'autonomie des équipes
- Analyser les origines des dysfonctionnements quotidiens constatés pour mieux les corriger
- Adapter son niveau de directivité managériale au niveau de maîtrise de ses collaborateurs
- Comprendre quel style de management adopter pour un engagement 5 étoiles des équipes

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 4 jeux de cartes ludo pédagogique développés par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

1J

FORMATION

Les ateliers de l'agilité managériale

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Qu'est-ce que l'agilité managériale ?

Inclusion des participants autour des notions d'agilité et de flexibilité managériale

1+1=3
ou la valeur ajoutée du Co-développement

Comprendre la philosophie du Co-Développement qui sera au cœur des ateliers de travail

Atelier 1 :
délégation agile

Revisiter la façon dont ses délégations sont mises en place pour les réévaluer avec son équipe

Atelier 2 :
l'échelle des méconnaissances

Analyser l'origine profonde des dysfonctionnements quotidiens constatés dans son équipe pour mieux les corriger

Atelier 3 :
6métrie management

Adapter son niveau de directivité managériale au niveau de maîtrise de ses collaborateurs

Atelier 4 :
Engagement 5 étoiles

Comprendre les liens entre style de management et engagement des équipes

Conclusion, évaluations
et plan de développement

Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Un savoir faire en matière d'animation d'atelier de Co-Développement
- Leur plan d'action managérial révisé et optimisé
- 4 jeux de cartes aléOz utilisés pendant la formation





FORMATION

Management

Comité de direction, chef de service et son équipe

Pratiquer le management minute et visuel



Quel que soit le type de réunion que vous avez à animer, vous ressentez probablement le besoin de les faire évoluer pour : une meilleure dynamique, plus d'implication de votre équipe, faciliter les échanges, une prise de décision efficace, Nous sommes tous des penseurs visuels ! C'est pourquoi le management visuel est certainement le meilleur moyen de partager de l'information au sein d'une équipe, de développer la créativité et assurer une meilleure gestion du temps...et adieu les comptes-rendus fastidieux !

A l'issue de la journée, les participants repartiront avec une méthodologie pour animer des réunions « sur le pont » et leur tableau de management visuel, qu'ils auront co-construit en fonction de leurs besoins.

Objectifs pédagogiques :

- Développer l'agilité, prioriser en équipe et responsabiliser ses membres
- Piloter et stimuler la performance à intervalle court
- Installer une boucle de feed-back permanent pour accélérer le traitement et le partage des idées et des informations clés
- Aider à la prise de décision et faciliter la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions
- Savoir créer et animer son outil de management visuel

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels,
- Remise d'un kit de management visuel aux participants

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

Référent pédagogique : Stéphane BAETCHE - 06 83 42 65 93 - stephane.baetche@aleoz.fr

Référent handicap : Stéphanie LUNEAU - 06 20 20 20 91 - stephanie.luneau@aleoz.fr

FORMATION

Pratiquer le management minute et visuel

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Qu'est-ce que le management minute ?

Définir le cadre et les objectifs du management minute

Redéfinir les rôles du leader et de l'équipe

Développer l'agilité et responsabiliser son équipe

Clarifier les objectifs pour chaque rituel managérial

Définir le sens et les enjeux des réunions : le « pourquoi »

Identifier les informations clés qui doivent circuler

Définir les thèmes à aborder en management minute : le « quoi »

Décider des actions prioritaires à engager

Être pragmatique dans l'analyse des problèmes et l'élaboration des solutions : le « comment »

Co-construire le tableau de management visuel de l'équipe

Créer et valider le tableau de bord support des rituels managériaux de l'équipe

Entraînement à l'utilisation de l'outil créé

Tout le monde sur le pont : apprendre à animer, participer et interagir dans ce nouvel espace d'analyse et de prise de décision

Plan de développement individuel et collectif

Bilan et formalisation par l'équipe de son plan de développement

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une méthodologie pour mettre en place et animer des réunions minutes
- Une nouvelle dynamique de collaboration et de prise de décision en réunion d'équipe
- Leur tableau de management visuel testé et prêt à l'emploi
- Un kit de management visuel (carte, 3 planches d'étiquettes amovibles, 1 bloc post-it couleur, 1 bloc post-it task-notes)



FORMATION

Management

Équipes de Direction, chefs de service

Préparer et réussir ses recrutements



Recruter en établissement de santé : une action hautement stratégique et difficile ! En effet, la pénurie de candidats sur certains métiers amène les chefs de service à la recherche d'un collaborateur à préparer partiellement et/ou conduire de manière maladroite leurs entretiens. En suivant cette formation, les participants vont travailler sur la manière de préparer et conduire leurs recrutements. Ils apprendront à définir de manière très opérationnelle le profil du candidat idéal. Ils structureront leurs entretiens de manière plus efficace. Ils verront comment questionner et réaliser les mises en situations pour poser une évaluation optimale des candidats. Enfin, ils apprendront à mettre en avant les points forts de leur établissement, de leur service, de leur organisation pour donner envie aux candidats correspondant au profil recherché de rejoindre leur équipe.

Objectifs pédagogiques :

- Aborder les entretiens de recrutement dans le bon état d'esprit
- Définir le portrait robot du collaborateur recherché
- Préparer les questions et mises en situation qui permettront d'évaluer les candidats
- S'appuyer sur un canevas d'entretien pour évaluer efficacement les candidats
- Vendre le poste au candidat correspondant au portrait robot réalisé

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Préparer et réussir ses recrutements

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les enjeux d'un recrutement	Comprendre les conséquences d'un mauvais recrutement ou d'un recrutement par défaut
Clarifier les attendus du poste : élaborer le portrait robot du collaborateur recherché	S'appuyer sur la fiche de poste, la configuration de l'équipe pour formaliser et prioriser ses attentes
Application : élaborer le portrait robot de son (sa) futur(e) collègue	Les participants sont supervisés sur la réalisation du portrait robot d'un futur membre de leur équipe
Se préparer à conduire ses entretiens	Préparer les questions et mises en situation qui permettront d'évaluer les candidats
Application : préparer ses questions et mises en situation	Les participants élaborent leur "banque de données" de questions et de mises en situation
Conduire ses entretiens de recrutement	Suivre un processus de conduite d'entretien qui alterne questionnement et argumentation
Entraînement : conduire ses entretiens de recrutement	Les participants réalisent des mises en situation de conduite d'entretien de recrutement
Donner envie au candidat correspondant au portrait robot de nous rejoindre	Préparer les arguments qui devront être mis en avant pour convaincre les "bons" candidats
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une approche optimisée de la préparation et de la conduite de leurs entretiens de recrutement
- Une méthodologie pour élaborer le portrait robot d'un candidat
- Des techniques, des conseils pour être en mesure de réaliser leur phase d'investigation efficacement
- Un canevas prêt à l'emploi pour conduire de manière optimale leurs prochains recrutements



FORMATION

Management

Séminaire : Chefs de service et leurs équipes

Stimuler l'autonomie avec le 6métrie Management



L'autonomie donnée aux collaborateurs est au cœur des problématiques managériales actuelles. En effet, les nouvelles générations de collaborateurs aspirent à plus de responsabilités ... sans toujours être conscientes des contreparties que cela implique. De leur côté, les managers craignent de perdre le contrôle de leur service en donnant plus de pouvoir à leurs équipes. Alors que faire ? Et si collaborateurs et managers pouvaient évaluer ensemble leurs besoins respectifs, s'entendre sur un cadre de fonctionnement partagé tout en s'appuyant sur une pédagogie servie par des outils ludiques et pragmatiques ! C'est le défi que vous relèverez en engageant en participant à cette journée de formation pas comme les autres !

Objectifs pédagogiques :

- Prendre conscience que développer l'autonomie est un processus progressif et contrôlé
- Fixer le nouveau cadre managérial avec le jeu de cartes aléOz : "6métrie management"
- Identifier les écarts de perception pour s'accorder sur les modes de fonctionnement
- Créer et formaliser avec son équipe son tableau "6métrie management"

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

Stimuler l'autonomie avec le 6métrie Management

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Découvrir l'approche 6métrie management

Choisir son niveau de directivité managériale en regard du niveau de maîtrise des collaborateurs

Prise en main du jeu 6métrie management

Exploration du jeu de cartes par les participants

Atelier appliqué : Etape 1
Quel management pour quelle tâche ?

Positionner le niveau d'autonomie attendu par le manager et celui souhaité par ses collaborateurs

Atelier appliqué : Etape 2
Quels écarts de perception ?

Exprimer de manière constructive le ressenti de chacun sur le management vécu vs. attendu

Atelier appliqué : Etape 3
Échanges autour des attendus managériaux

Le manager repose ses attendus, y met du sens puis écoute ses collaborateurs

Atelier appliqué : Etape 4
Validation du cadre managérial global

Création du tableau 6métrie management de l'équipe par les collaborateurs et le manager

Atelier appliqué : Etape 5
Intégration des besoins individuels

Ajustements individualisés aux cas par cas entre manager et collaborateurs

Plan de développement individuel et collectif

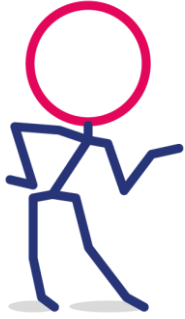
Bilan et formalisation par l'équipe de son plan de développement

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Un plan de développement individuel et collectif
- Un cadre de référence partagé en matière de management et de pilotage de l'autonomie
- Le jeu de cartes créé par aléOz pour faciliter les échanges et ajustements post formation



6métrie
management



FORMATION

Management

Séminaire d'équipe managériale ou projet

Mettre en place la délégation agile



La délégation que l'on donne de fait à ses chefs de service ou celle qui consiste à confier tout ou partie d'un projet à l'un de ses collègues pose questions. En effet, l'objet même de la délégation, ses modalités de mise en œuvre et son pilotage sont autant de moments sensibles qui vont conditionner sa réussite ou son échec.

Et si les managers pouvaient s'entendre sur un cadre délégatif partagé avec les dépositaires de la délégation en s'appuyant sur une pédagogie servie par des outils ludiques et pragmatiques ! En choisissant cette formation pour votre séminaire équipe, la délégation agile deviendra un référentiel collectif puissant pour tous ses membres !

Objectifs pédagogiques :

- Prendre conscience que la délégation est un processus progressif et contrôlé
- Comprendre que la délégation agile est un facteur de motivation et de responsabilisation
- Savoir poser le cadre délégatif grâce au jeu de cartes de la délégation agile
- Créer et formaliser le tableau de délégation agile de l'équipe de chefs de service ou projet

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

Mettre en place la délégation agile

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les fondamentaux d'une délégation efficace et agile	Connaître les règles d'or d'une bonne délégation.
Les 4 étapes de la délégation	Définir le cadre de la délégation, la séquencer et valider les tâches déléguables.
Les 7 niveaux de la délégation agile	Comprendre les 7 niveaux de délégation pour s'entendre sur un cadre de référence commun
Atelier appliqué : Etape 1 Quel est l'objet de la délégation ?	Préciser l'objet de la délégation et positionner le niveau de délégation attendu
Atelier appliqué : Etape 2 Quels écarts de perception ?	Exprimer de manière constructive le ressenti de chacun sur la délégation vécue vs. attendue
Atelier appliqué : Etape 3 Quels leviers de motivation ?	Savoir détecter les leviers de motivation et les freins du dépositaire de la délégation
Atelier appliqué : Etape 4 Comment formaliser la délégation ?	Co-création du tableau de délégation agile
Plan de développement individuel et collectif	Bilan et formalisation par l'équipe de son plan de développement

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Un plan de développement individuel et collectif
- Un cadre de référence partagé en matière de management et de pilotage de l'autonomie
- Le jeu de cartes créé par aléOz pour faciliter les échanges et ajustements post formation

Délégation
agile





FORMATION

Formation de formateur

Référents métiers, Formateurs internes

Concevoir et animer un module de formation

4 J

En suivant cette formation de 2 fois 2 jours les participants vont pouvoir acquérir de nouvelles compétences en matière de conception et d'animation de formation. Ils travailleront sur des techniques et des méthodes qui leur permettront d'élaborer un programme et de structurer leurs interventions. Ils apprendront à gérer le groupe et les participants, à favoriser des climats d'apprentissage pertinents et à choisir le bon état d'esprit pour transmettre leurs connaissances dans des conditions optimales de réussite.

Objectifs pédagogiques :

- Savoir transformer une demande exprimée par un "client" en objectifs pédagogiques
- Élaborer son mini guide d'animation, ses questionnaires amont de recueil des besoins et aval d'évaluation de la formation
- Développer son éloquence et sa capacité à mobiliser leurs participants
- Créer des climats d'apprentissage propices à la réussite et la satisfaction des participants
- Savoir gérer les principales situations d'animation rencontrées en formation

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Module 1 : Concevoir un module de formation

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les ingrédients d'une bonne formation	Objectifs et processus pédagogiques, interactions, apprentissage par l'action
Interviewer le donneur d'ordre et définir les objectifs pédagogiques	Creuser la demande exprimée par le "client" et la traduire en objectifs pédagogiques
Construire le mini-guide visuel de sa formation	Décrire la progression pédagogique de sa formation sous forme de mindmap
Préparer ses mises en situation et ses illustrations	Proposer des exercices adaptés pour faciliter prise de conscience, acquisition de connaissances
Formaliser son book d'animation et les supports visuels de sa formation	Savoir comment créer son guide d'animation, ses supports visuels
Concevoir ses questionnaires d'évaluation	Élaborer les questionnaires "participants" à collecter en amont, pendant et après la formation
Préparer l'introduction de sa formation	Intégrer les ressorts d'une introduction dynamique, structurante et bienveillante
Conclusion et programmation du travail intersession	Bilan et formalisation par les participants du travail à réaliser pour le module 2

À l'issue de ce 1^{er} module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Un protocole pour creuser une demande exprimée
- Le mini guide visuel de leur formation
- Les 2 questionnaires (amont et aval) de leur formation
- Les exercices qu'ils auront créés ou enrichis
- L'ébauche de leur guide d'animation qu'ils finaliseront dans l'intersession

Pendant l'intersession (durée 6 à 8 semaines), les participants seront supervisés sur la finalisation de leur book d'animation



FORMATION

Module 2 : Animer un module de formation

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Retours sur le travail réalisé dans l'intersession	Présentations par les stagiaires des résultats de leur travail de formalisation dans l'intersession
Développer sa flexibilité mentale pour gérer toutes les situations d'animation	Apprendre à choisir son état d'esprit avec la théorie du renversement du Professeur M Apter
Favoriser des climats de travail adaptés aux différentes séquences pédagogiques	Comment mettre les participants dans les meilleures dispositions d'apprentissage
Développer son éloquence	Travail sur l'utilisation de la voix, l'occupation de l'espace, la gestuelle
S'appuyer sur ses visuels	Utilisation du paperboard, du vidéoprojecteur
Les principales techniques d'animation	Lancer un débat, le fermer. Lancer un travail en sous-groupe, partager les résultats en plénière,...
Techniques de gestion du groupe, des participants	Groupe apathique, dispersé, hostile. Participant timide, interventionniste, en désaccord
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce 2nd module de 2 jours, les participants repartent :

- En s'étant entraîné à animer leur module de formation créé suite au module 1
- En ayant expérimenté les principales techniques d'animation et de gestion de groupe
- En ayant appris à se mettre dans la bonne posture mentale et à favoriser des climats d'apprentissage permettant d'atteindre les objectifs visés



FORMATION

Gestion de projet

Tout public

Piloter ses projets avec l'approche agile



Les établissements ne peuvent plus fonctionner en processus lourds. Ils ont l'obligation d'être plus flexibles dans un environnement en constante évolution. Pour cela, ils doivent développer une innovation organisationnelle et managériale qui répond à ces enjeux. L'approche agile est une méthode structurante qui favorise la priorisation des actions, l'adaptation au changement et la forte implication des équipes.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender le cadre méthodologique d'une approche agile
- Savoir poser une vision globale et réussir à prioriser les actions en impliquant les équipes
- Réaliser un tableau de bord de management visuel
- Optimiser sa communication grâce au management minute quotidien
- Adopter une posture de manager-coach et avoir une démarche de résolution de problèmes

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Piloter ses projets avec l'approche agile

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les freins à la bonne mise en œuvre des projets	Prise de conscience des facteurs bloquant la bonne démarche de la gestion de projet
L'état d'esprit de la gestion agile : changement de paradigme	Compréhension des bénéfices d'une approche agile par rapport à une approche traditionnelle
Associer l'équipe à l'élaboration de la vision	Considérer l'ensemble des dimensions du projet en se posant collectivement les bonnes questions
La gestion de projet : une démarche collaborative	Favoriser l'implication et l'engagement de équipes Apprendre à prioriser collectivement les actions
Management visuel du projet	Réaliser un tableau de pilotage visuel avec l'outil kanban
Management minute quotidien : L'art de la mêlée	Stimuler les échanges pour être réactif dans le pilotage du projet
Aide à la prise de recul et à la résolution de problème	Savoir accompagner un collaborateur en difficulté grâce à la grille RPBDC
Rétrospective individuelle et collective	Tirer les enseignements du travail accompli au niveau des personnes et de l'organisation
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Un cadre méthodologique de gestion de projet agile
- Des outils "prêts à l'emploi" d'élaboration et de suivi de projets
- Un guide opérationnel pour les accompagner dans la mise en œuvre de la formation



FORMATION

Gestion de projet

Équipe de Direction, Chefs de Service

Stimuler la créativité avec le Design Thinking



Le Design Thinking permet de développer des solutions innovantes en partant des besoins des utilisateurs. Cette méthode permet de traiter différentes problématiques : création d'un nouveau service, ouverture de l'établissement sur l'extérieur, communication interne ou externe, management...

La pensée design est une méthodologie d'intelligence collective qui place l'humain et ses besoins au centre de la réflexion. C'est une approche de l'innovation et de son management qui associe pensée analytique et pensée intuitive. Elle s'appuie sur un processus de co-créativité impliquant l'utilisateur final.

Objectifs pédagogiques :

- Appréhender le cadre méthodologique du Design Thinking
- Savoir identifier les besoins de l'utilisateur final & clarifier une problématique
- Apprendre à générer collectivement des idées, des solutions
- Utiliser les techniques de représentation visuelle pour modéliser LA solution
- Optimiser LA solution avec des feedbacks et la rendre attractive grâce au storytelling

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels
- Remise d'un kit design thinking aux participants

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

Stimuler la créativité avec le Design Thinking

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les principes fondamentaux du Design Thinking et ses 7 phases	Compréhension du processus et des règles de la pensée design
Phase 1 : L'empathie	Apprendre à définir sa cible et ses besoins Comprendre "l'utilisateur final"
Phase 2 : Définition du problème	Apprendre à définir et clarifier une problématique
Phase 3 : L'idéation	Stimuler les échanges pluridisciplinaires pour générer des solutions et sélectionner les meilleures
Phase 4 : Prototypage	Donner vie au projet en construisant une représentation visuelle de la solution retenue
Phase 5 : Test	Solliciter les feedback et optimiser la solution en procédant par itération
Phase 6 : Promotion de l'offre	Construire une histoire pour capter l'attention et créer l'émotion pour favoriser l'adhésion
Phase 7 : Rétrospective individuelle et collective	Tirer les enseignements du travail accompli au niveau des personnes et de l'organisation
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Un cadre méthodologique pour développer la pensée créative au service de l'humain
- Des outils "prêts à l'emploi" pour la création d'un service, d'une prestation
- Un guide opérationnel pour les accompagner dans la mise en œuvre de la formation
- Un Kit Design Thinking



FORMATION

Communication

Chefs de service, équipe de Direction

Analyser, comprendre et gérer les conflits



En suivant cette formation les participants vont réévaluer leur approche des situations conflictuelles. Ils comprendront mieux le mécanisme qui transforme un problème en conflit et seront capables d'identifier le(s) déclencheur(s) à l'origine de ce conflit. Ils apprendront à choisir leur posture mentale pour manager ces situations difficiles dans la bonne dynamique émotionnelle. Ils s'entraîneront à communiquer de manière adaptée pour désamorcer la situation. Ils verront comment construire avec leur(s) interlocuteur(s) une solution durable de "sortie de crise".

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre la mécanique des conflits et en identifier la (les) cause(s)
- Reconnaître les émotions en jeu dans la situation de conflit : conscience de soi et de l'autre
- Rechercher et exploiter la dimension positive de ses émotions : gestion de soi
- Communiquer de manière affirmée pour sortir de la situation de conflit
- Élaborer un plan de "sortie de crise avec son (ses) interlocuteur(s)

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Analyser, comprendre et gérer les conflits

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Qu'est-ce qu'un conflit ?	Distinguer problème (dimension rationnelle) et conflit (dimension irrationnelles) dans une situation
Sur quoi peuvent porter les conflits ?	Avoir des clés pour identifier les principaux déclencheurs à l'origine d'un conflit
L'escalade du conflit	Comprendre les 2 phases et les 6 étapes qui font passer du biais perceptuel à la rupture de la relation
Le processus interne enclenché lors d'un conflit	Décoder la réaction en chaîne interne engendrée par un conflit et les 4 comportements adaptatifs inefficaces qui en découlent
Entraînement : Analyse de situations de conflits en Codev	Analyser avec l'aide de ses pairs des situations de conflits passées ou présentes
Les 2 émotions primaires majoritairement actives lors d'un conflit	Comprendre comment les émotions primaires de peur et de colère peuvent se décliner et comment elles peuvent détériorer encore plus la situation
Entraînement : Apprivoiser ses émotions en situation de conflit	Reconnaitre et apprivoiser ses émotions secondaires "perturbatrices" pour choisir une meilleure dynamique émotionnelle
Entraînement : Communiquer de manière affirmée pour sortir du conflit	Utiliser les techniques d'assertivité et de communication non violentes pour favoriser des échanges constructifs
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan de développement personnel

À l'issue de ce module de 2 jours, les participants repartent avec :

- Une grille de lecture opérationnelle des situations conflictuelles
- Des techniques de communication pour désamorcer un conflit
- Le jeu de cartes développé par aléOz

Reconnaitre et apprivoiser
ses émotions



FORMATION

Communication inter personnelle

Tout public

Développer son agilité managériale : Nuances®



Préambule : Les Profils Nuances® sont conçus pour mettre en lumière les capacités et les besoins d'adaptation d'une personne ou d'une équipe face à une situation pour permettre la mise en place de stratégies de réussite sur mesure.

En suivant cette formation, les participants vont pouvoir prendre conscience de leurs "préférences réflexes" en matière de fonctionnement et de communication. Ils vont prendre du recul sur leurs manières d'interagir de manière spontanée avec leur entourage : collaborateurs, collègues... Ils vont analyser en quoi ces manières d'interagir contribuent positivement ou négativement à la qualité de leurs relations. Sur ces bases, ils identifieront leurs points forts et axes de progrès en matière de communication inter personnelle.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre ses modes de fonctionnement préférentiels en couleurs
- Être attentif aux couleurs dans la gestion des relations et sa communication
- Repérer les couleurs dominantes de ses interlocuteurs
- S'interroger sur les couleurs appelées par les situations rencontrées
- Expérimenter les différentes manières d'améliorer ses interactions

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels,

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Introduction : sur quoi repose le modèle Profils Nuances ©	Découvrir les origines du modèle (Marston, Jung, PNL)
Découverte des caractéristiques des 4 couleurs du modèle Nuances ©	Comprendre les Processus internes Comportements externes et Etats internes de chacune des couleurs
Repérer son mode de fonctionnement préférentiel	Prendre conscience de ses couleurs dominantes et de celles moins souvent ou facilement utilisées
Atelier collectif de réflexion	Décrire une journée type en couleur, faire le lien entre les situations principales vécues, les couleurs et postures les plus appropriées pour bien les gérer
Activité d'apprentissage	Les participants s'entraînent à repérer les couleurs dominantes de personnages de fiction en analysant des extraits de films
Atelier collectif de résolution de problème	Les participants analysent une problématique selon 4 filtres différents (4 couleurs)
Atelier collectif de communication	Les participants préparent une situation dans laquelle ils vont mettre en scène un instant de communication de 4 manières différentes
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de ce module d'une journée , les participants repartent avec :

- Une grille de lecture et de compréhension des modes de fonctionnement préférentiel des individus
- Des solutions pour mieux adapter leur communication avec leurs collègues
- Une connaissance des couleurs à mobiliser pour mieux gérer les situations
- Des conseils pour améliorer les relations avec leurs interlocuteurs



FORMATION

Qualité de vie au travail

Tout public

Gérer son stress en toute situation



Comment voir venir et canaliser le stress ? Comment l'amortir lorsqu'il frappe à notre porte ? Que peut-on mettre en place pour mettre à distance le "mauvais stress" qui nous déstabilise ? La formation permettra aux participants d'analyser leur perméabilité au stress et d'initier des stratégies pour le combattre. Ils découvriront qu'il n'existe pas une seule forme de stress mais huit formes différentes qui n'ont ni les mêmes déclencheurs ni les mêmes symptômes. Ils comprendront que chaque forme de stress est liée à des émotions désagréables mal ou non gérées. Grâce au jeu « reconnaître et apprivoiser ses émotions » et en suivant cette formation ils apprendront à identifier facilement les émotions qui leur posent problème et à s'interroger sur la manière de les exploiter positivement pour renforcer leur panoplie anti-stress.

Objectifs pédagogiques :

- Mieux cerner les symptômes du stress, identifier sa présence et son intensité
- Elaborer ses propres stratégies anti-stress
- Comprendre les liens entre stress et émotions désagréables
- Comprendre la mécanique des émotions grâce aux apports sur la théorie du renversement
- S'entraîner à la réévaluation de situations professionnelles ou personnelles "difficiles"

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, 1 jeu de carte ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Module 1 : Identifier et gérer les différentes formes de stress

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Stress ? (origine, expression, réactions)	Reconnaissance de leur préférence sous stress
Les conséquences du stress	Prise de conscience des risques à ne pas le gérer
Les différents facteurs de stress	Identification des facteurs préférentiels
Le cerveau : amplificateur ou amortisseur de stress ?	Possibilité d'agir sur son stress
Les drivers : les hameçons du stress	Identification de ses "préférences" en matière de dysfonctionnement
Focus sur le burn-out	Tableau de bord anti burn-out : Prévenir plutôt que guérir !
Les solutions préventives et curatives au stress	Confection sur-mesure de sa panoplie anti-stress
Conclusion et préparation de la 2 ^{nde} journée	Evaluations et plan de développement

À l'issue de cette première journée, les participants repartent avec :

- Un auto-diagnostic de leur niveau de perméabilité au stress
- Une analyse de leurs défenses anti-stress actuelles
- Une stratégie personnalisée de gestion du stress

Pendant l'intersession (durée 6 à 8 semaines), les participants expérimenteront leurs acquis et affineront leurs besoins de perfectionnement



FORMATION

Module 2 : Comprendre et gérer ses émotions pour enrichir sa panoplie anti-stress

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les expérimentations terrains

Réactivation des acquis et mise à niveau

Rôles des émotions dans le stress

Prise de conscience du caractère déterminant de la gestion émotionnelle sur les comportements

Découverte du jeu :
« reconnaître et apprivoiser ses émotions »

Compréhension de la possibilité de choisir ses émotions et la manière de les vivre.

Choisir ses émotions une question de regard :
initiation à la théorie du renversement

Compréhension de la manière dont l'état d'esprit influence les émotions

Les 8 émotions désagréables
génératrices de stress

Prise de conscience de 8 types de stress différents et identification de ses stress préférentiels

Gérer les émotions somatiques

Exploiter positivement les émotions telles que colère, anxiété, ennui, bougonnerie.....

Gérer les émotions transactionnelles

Exploiter positivement les émotions telles que ressentiment, humiliation, culpabilité, honte

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action : finalisation de la panoplie anti-stress

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une grille de repérage et de protection renforcée
- Une panoplie complète pour gérer ses émotions de manière harmonieuse et ainsi maîtriser le stress
- Le jeu de cartes développé par aléOz pour travailler sur ses émotions de manière autonome



Reconnaitre et apprivoiser
ses émotions



FORMATION

Qualité de vie au travail

Tout public

Reconnaître et apprivoiser ses émotions

1J

Comment faire pour mieux vivre sa vie et exploiter de manière optimale ses ressources ? Le jeu de cartes "reconnaître et apprivoiser ses émotions" que nous avons développé sur la base de la théorie du renversement © du professeur Apter apporte une réponse concrète à cette question. Grâce à ce jeu et en suivant cette formation les participants apprennent à identifier facilement leurs émotions, à s'interroger sur l'usage qu'ils en ont et à les exploiter positivement.

Objectifs pédagogiques :

- Mettre facilement des mots sur ses émotions
- S'appuyer sur la dimension positive des émotions désagréables et se prémunir de la dimension négative des émotions agréables
- Prendre conscience de la possibilité de choisir ses émotions en toute situation
- Comprendre la mécanique des émotions grâce aux apports sur la théorie du renversement
- S'entraîner à la réévaluation de situations professionnelles ou personnelles "difficiles" pour être en mesure de les aborder plus sereinement et efficacement

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, le jeu de cartes ludo pédagogique développé par aléOz

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Reconnaitre et apprivoiser ses émotions

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

L'influence des émotions
sur les comportements

Prise de conscience du caractère déterminant
de la gestion émotionnelle sur les comportements

Découverte du jeu :
reconnaitre et apprivoiser ses émotions

Compréhension de la possibilité de lire et analyser
ses émotions en toute situation.

Les dimensions positives ou négatives
des émotions

Prise de conscience des différentes manières
de vivre ses émotions et ...de les choisir

Choisir ses émotions une question de regard :
initiation à la théorie du renversement

Compréhension de la manière
dont l'état d'esprit influence les émotions

Comprendre et gérer les émotions
somatiques

Apprendre à exploiter positivement les émotions
telles que la colère, l'anxiété, l'ennui.....

Comprendre et gérer les émotions
transactionnelles

Apprendre à exploiter positivement les émotions
telles que l'humiliation, la honte, le ressentiment.....

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur
plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une grille de repérage et de compréhension de leurs émotions
- Une méthode opérationnelle pour gérer leurs émotions en toute situation
- Le jeu de cartes développé par aléOz pour travailler sur ses émotions de manière autonome



Reconnaitre et apprivoiser
ses émotions



FORMATION

Qualité de prise en soins

Infirmiers – Soignants – Agents hôteliers

Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD

1 J

Comment redonner du sens à ce temps essentiel de la journée et de la vie des résidents ? C'est cette question et les réponses associées qui seront au cœur de cette formation.

S'alimenter, s'hydrater sont des actes essentiels : pour assurer sa survie et pour protéger sa santé. Manger est aussi un des plaisirs de la vie et un acte social à part entière.

En France, peut-être plus que dans n'importe quel pays, le temps de repas est un moment de plaisir, chaque événement, chaque fête se déroulent bien souvent autour d'un bon repas.

En institution, le temps du repas est un moment important : se rendre en salle de restaurant, rencontrer les autres résidents, échanger avec eux et parfois avec sa famille.

Or, on sait qu'en institution, ces temps de repas sont loin d'être satisfaisants : 30 % voire plus des résidents présentent une dénutrition et une part non négligeable des actes de maltraitance (ou non bientraitance) sont relatés autour de ce temps du repas.

Objectifs pédagogiques :

- Réfléchir aux pratiques personnelles et institutionnelles
- Connaitre les notions essentielles d'équilibre alimentaire
- Comprendre l'impact des pathologies sur l'alimentation (focus sur les troubles cognitifs)
- Prévenir les risques liés à l'alimentation
- Améliorer les pratiques professionnelles

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Travail sur les représentations

Réfléchir sur ses pratiques professionnelles grâce à cet exercice d'inclusion

Apports théoriques
L'équilibre alimentaire...au travers des ages

Comprendre l'incidence des pathologies sur les besoins et les freins liés à l'alimentation chez les personnes âgées

La dénutrition, la déshydratation

(re)découvrir les facteurs et symptômes de la dénutrition, de la déshydratation pour être en mesure de prévenir et identifier les risques associés

Spécificités du refus et de la fin de vie

Comprendre ces mécanismes d'opposition
S'approprier des techniques de soins pour les aborder de manière professionnelle et bienveillante

Atelier appliqué / déjeuner
La spécificité de l'alimentation en gérontologie
Repas avec l'ensemble des stagiaires

Goûter un plat mixé, des compléments alimentaires... pour développer son empathie et mieux comprendre ce que vivent les résidents
Analyser l'impact de la présentation, de l'odeur, du bruit, de l'architecture et...de la convivialité sur la qualité du moment passé à table

La spécificité de la maladie d'Alzheimer et ses répercussions sur l'alimentation

Comprendre les principaux comportements liés à la désorientation pour adapter ses gestes professionnels du quotidien

Atelier appliqué
Jeux de rôles

Faire l'expérience en miroir de l'aide à l'alimentation pour en comprendre l'impact sur la bienveillance et ainsi réévaluer ses pratiques professionnelles.

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer leurs nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Des notions d'équilibre alimentaire
- Une compréhension des comportements des résidents
- Une analyse et une réévaluation de leurs pratiques professionnelles
- Des pistes pour adapter leurs comportements



FORMATION

Qualité de prise en soins

Infirmiers – Soignants – Agents hôteliers

Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD

1 J

Comment redonner du sens à ce temps essentiel de la journée et de la vie des résidents ? C'est cette question et les réponses associées qui seront au cœur de cette formation.

S'alimenter, s'hydrater sont des actes essentiels : pour assurer sa survie et pour protéger sa santé. Manger est aussi un des plaisirs de la vie et un acte social à part entière.

En France, peut-être plus que dans n'importe quel pays, le temps de repas est un moment de plaisir, chaque événement, chaque fête se déroulent bien souvent autour d'un bon repas.

En institution, le temps du repas est un moment important : se rendre en salle de restaurant, rencontrer les autres résidents, échanger avec eux et parfois avec sa famille.

Or, on sait qu'en institution, ces temps de repas sont loin d'être satisfaisants : 30 % voire plus des résidents présentent une dénutrition et une part non négligeable des actes de maltraitance (ou non bientraitance) sont relatés autour de ce temps du repas.

Objectifs pédagogiques :

- Réfléchir aux pratiques personnelles et institutionnelles
- Connaître les notions essentielles d'équilibre alimentaire
- Comprendre l'impact des pathologies sur l'alimentation (focus sur les troubles cognitifs)
- Prévenir les risques liés à l'alimentation
- Améliorer les pratiques professionnelles

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Travail sur les représentations

Réfléchir sur ses pratiques professionnelles grâce à cet exercice d'inclusion

Apports théoriques
L'équilibre alimentaire...au travers des ages

Comprendre l'incidence des pathologies sur les besoins et les freins liés à l'alimentation chez les personnes âgées

La dénutrition, la déshydratation

(re)découvrir les facteurs et symptômes de la dénutrition, de la déshydratation pour être en mesure de prévenir et identifier les risques associés

Spécificités du refus et de la fin de vie

Comprendre ces mécanismes d'opposition
S'approprier des techniques de soins pour les aborder de manière professionnelle et bienveillante

Atelier appliqué / déjeuner
La spécificité de l'alimentation en gérontologie
Repas avec l'ensemble des stagiaires

Goûter un plat mixé, des compléments alimentaires... pour développer son empathie et mieux comprendre ce que vivent les résidents
Analyser l'impact de la présentation, de l'odeur, du bruit, de l'architecture et...de la convivialité sur la qualité du moment passé à table

La spécificité de la maladie d'Alzheimer et ses répercussions sur l'alimentation

Comprendre les principaux comportements liés à la désorientation pour adapter ses gestes professionnels du quotidien

Atelier appliqué
Jeux de rôles

Faire l'expérience en miroir de l'aide à l'alimentation pour en comprendre l'impact sur la bientraitance et ainsi réévaluer ses pratiques professionnelles.

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer leurs nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Des notions d'équilibre alimentaire
- Une compréhension des comportements des résidents
- Une analyse et une réévaluation de leurs pratiques professionnelles
- Des pistes pour adapter leurs comportements

FORMATION

Qualité de prise en soins

Personnel soignant et non soignant

Accompagner les TNC : Troubles Neuro Cognitifs



Notre société est une société vieillissante où le nombre de personnes âgées s'accroît d'années en années. Lorsque la prise en charge à domicile atteint ses limites (soit par absence de soutien à domicile soit par épuisement des aidants), l'EHPAD semble devenir l'étape incontournable dans la vie d'une personne atteinte de Troubles Neuro Cognitifs (40 % vivent en institution), Chaque soignant ou hôtelier se trouve confronté aux multiples facettes de la maladie, à l'avance inéluctable vers la dépendance et va devoir prendre en soins avec ses connaissances, son savoir-faire, ses émotions ces résidents au profil évolutif.

Ces professionnels sont confrontés à un réel challenge :

- Comment travailler auprès de ce public sans parfois avoir de formation sanitaire et sociale ?
- Comment s'adapter aux troubles du comportement, à l'évolution de la maladie ?
- Comment communiquer avec ces personnes à la communication perturbée ?
- Comment aider ces personnes à conserver leur autonomie ?
- Comment leur offrir des soins adaptés, de qualité ?
- Comment préserver leur qualité de vie ?

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les caractéristiques des TNC
- Décrypter le comportement des résidents
- Communiquer avec les résidents : développer des techniques de communication
- Être à l'aise avec les résidents : prendre conscience de ses émotions
- Être en capacité de gérer des situations imprévues : acquérir des compétences

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Accompagner les TNC : Troubles Neuro Cognitifs

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Apports théoriques Troubles Neuro Cognitifs / maladie d'Alzheimer	Comprendre les caractéristiques de la maladie, reconnaître les signes de l'évolution
Travail sur les représentations de la vieillesse, de la démence	Analyser ses représentations de la vieillesse, de la démence pour être en mesure de les réévaluer
Techniques de prise en soins	Offrir une réponse adaptée au refus de soin, aux comportements moteurs aberrants...
<u>Atelier appliqué</u> Observer, décrypter, s'adapter	S'entraîner sur des situations d'aide de personnes présentant des TNC à l'aide de cas concrets
<u>Atelier appliqué</u> Observer, décrypter, s'adapter, communiquer	Comprendre le handicap de ses interlocuteurs et communiquer de manière adaptée
Apports théoriques	Prévenir les complications liées aux TNC
La relation avec les familles	Être à l'écoute pour accompagner la souffrance des aidants
Rédaction d'une charte d'accompagnement des TNC commune au groupe	Dynamiser les participants autour de la création de leur propre charte d'accompagnement des TNC
Conclusion et plan de développement personnel	Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Des connaissances sur les Troubles Neuro Cognitifs
- Une meilleure compréhension et acceptation des comportements qui en découlent
- Des techniques pratiques et éprouvées de communication avec des résidents souffrant de Troubles Neuro Cognitifs

FORMATION

Qualité de prise en soins

Cadre de santé, IDEC, IDE

Réévaluer et optimiser le circuit du médicament



Le circuit du médicament est un outil de sécurisation, de dispensation et d'administration des traitements. Il permet d'évaluer le risque iatrogénique, prévenir l'erreur médicamenteuse et garantir la qualité des soins.

Le circuit du médicament est une démarche pluridisciplinaire qui doit fédérer l'ensemble des professionnels (IDE, Médecins, Pharmaciens,...). En raison du nombre important d'acteurs dans le circuit du médicament en EHPAD il s'avère d'autant plus complexe à maîtriser.

En participant à cette formation, les stagiaires vont faire le point sur leurs pratiques et en dégager leurs zones de maîtrise et de vigilance. Ils pourront ainsi élaborer un plan de progrès grâce aux conseils de leur formateur aléOz.

Objectifs pédagogiques :

- Prendre conscience que le circuit du médicament est un cadre protecteur essentiel pour les résidents et les professionnels de l'établissement
- Découvrir les différentes composantes de l'outil pour en avoir une utilisation optimale
- Trouver des solutions aux difficultés rencontrées dans la gestion des médicaments
- Être conseillé sur la manière d'organiser la pharmacie au sein de l'établissement

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- **Avant la formation**, atelier de travail avec la Direction pour analyser la convention établissement-officine et établir une grille d'autodiagnostic en ligne pour les participants afin de mesurer avant leur entrée en formation leur niveau de connaissance théorique et d'exploitation pratique.
- **Pendant la formation** : l'équipe infirmier et leur cadre de santé, à l'aide de la grille d'autodiagnostic préparée par l'intervenant aléOz, réalisent ensemble un mini audit du circuit du médicament de leur établissement. Ils ressortent de la formation avec un plan d'action à mettre en œuvre pour engager les actions correctives identifiées.
- **Après la formation (en option)** : dans le cas où l'atelier amont aurait révélé des anomalies et/ou des manques dans la convention établissement-officine, l'intervenant aléOz peut aider la Direction, le médecin coordonnateur, le cadre de santé et le pharmacien à redéfinir et optimiser ensemble leur convention de partenariat.
- **Pédagogie** : Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Réévaluer et optimiser le circuit du médicament

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Le circuit du médicament avec ou sans PUI

Connaitre le circuit du médicament et en comprendre les enjeux

Les 4 composantes du circuit du médicament

Savoir quoi faire et pourquoi sur l'ensemble du cycle et visualiser ses zones de vigilance

Composante 1
analyser l'ordonnance

Connaître les bonnes pratiques qui garantissent de donner le bon traitement à la bonne personne et au bon moment

→ Autodiagnostic 1 : S'interroger sur la maitrise de cette étape dans l'établissement, identifier les actions correctives

Composante 2 :
délivrer l'ordonnance

Savoir comment vérifier la qualité de la réception, la conformité des PDA et préparer la distribution des médicaments

→ Autodiagnostic 2 : S'interroger sur la maitrise de cette étape dans l'établissement, identifier les actions correctives

Composante 3 :
administrer les médicaments

Intégrer les principes qui garantissent la distribution des médicaments dans des conditions optimales et la qualité de sa traçabilité

Les difficultés liées à l'administration des médicaments

Savoir comment gérer les "si besoin" et les comportements opposants

→ Autodiagnostic 3 : S'interroger sur la maitrise de cette étape dans l'établissement, identifier les actions correctives

Composante 4
Gérer le stock de médicament dans l'infirmerie

Savoir comment organiser le local à pharmacie, gérer les hors sachets, les toxiques, le stock tampon

→ Autodiagnostic 4 : S'interroger sur la maitrise de cette étape dans l'établissement, identifier les actions correctives

Conclusion
et plan de développement personnel

Bilan et formalisation par les participants de leur plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une réévaluation complète du circuit du médicament et de son management,
- Un plan d'action pour systématiser les bonnes pratiques et corriger les dysfonctionnements



FORMATION



Qualité de prise en soins Personnels médicaux et paramédicaux Réussir l'EGS : Evaluation Gériatrique Standardisée



L'évaluation gériatrique est une méthode de travail standardisée directement inspirée des travaux de Virginia Henderson.

Cette méthode permet une évaluation pluridisciplinaire des besoins de la personne âgée grâce à un diagnostic multidimensionnel portant sur 11 thèmes. Elle permet de développer un plan de soins adapté qui s'inscrit dans la durée tout en facilitant une réévaluation rapide et efficace.

En participant à cette formation les stagiaires vont voir de manière concrète comment élaborer un plan de soins personnalisé et donc améliorer la prise en charge de leurs résidents.

Ils prendront conscience qu'ils peuvent par leurs observations lors de leurs activités quotidiennes participer activement au diagnostic des besoins des résidents.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre les enjeux de la méthode en matière de prise en soin et de santé publique
- Être capable d'envisager une approche globale de la personne âgée
- Trouver des solutions aux difficultés rencontrées dans l'établissement pour élaborer l'EGS
- Gagner en efficacité lors du travail pluridisciplinaire pour développer un élan fédérateur
- S'appuyer sur un protocole pour élaborer un calendrier opérationnel EGS dans son établissement pour toute nouvelle entrée ou nécessité de réévaluation gériatrique

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- **Avant la formation**, atelier de travail avec le médecin coordonnateur pour connaître les pratiques de l'établissements en matière d'évaluation des résidents et le niveau de dotation en thérapeutes afin d'adapter ses conseils donnés en formation.
- **Pendant la formation** : en s'appuyant sur les apports et conseils donnés par l'intervenant aléOz, les participants vont au cours de cette journée intégrer et/ou optimiser la démarche d'évaluation gériatrique dans leur établissement. Ils ressortiront de la formation avec un plan d'action à mettre en œuvre.
- **Pédagogie** : Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Réussir l'EGS : Evaluation gériatrique standardisée

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

Les enjeux médicaux et financiers de l'évaluation gériatrique standardisée

Les 4 temps de l'EGS :
une démarche systématique et pragmatique

Définir les rôles et responsabilités dans l'EGS :
l'intérêt de la méthode R.A.C.I.

Temps 1 : avant l'entrée et lors des tous
premiers jours de l'intégration du résident

→ Autodiagnostic 1 sur les 4 évaluations : polypathologie, polymédication, douleur, sociale

Temps 2 : dans les 15 premiers jours de
l'intégration du résident

→ Autodiagnostic 2 sur les 5 évaluations suivantes : nutrition, fonctions sensorielles, biologie, marche, autonomie

Temps 3 : entre les 15 et les 30 premiers jours
de l'intégration du résident

→ Autodiagnostic 3 sur les 2 évaluations suivantes : humeur et mémoire

Temps 4 : la réunion de synthèse de l'EGS

→ Autodiagnostic 4 : s'interroger avec le R.A.C.I. sur la manière dont la réunion de synthèse est préparée et conduite

Conclusion
et plan de développement personnel

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Poser un diagnostic multidimensionnel et
interdisciplinaire afin d'améliorer l'état de santé du
résident et maîtriser le coût de sa prise en charge

Savoir quelles actions privilégier à 4 moments clés
de l'intégration d'un nouveau résident et comment
les conduire en équipe pluridisciplinaire

Intégrer la méthode R.A.C.I. pour formaliser
les activités clés nécessaires à l'élaboration de l'EGS
et les rôles et responsabilités des évaluateurs

Connaître les bonnes pratiques évaluatives pour
faire connaissance avec le résident et le situer dans
ses médications et son environnement

Connaître les bonnes pratiques évaluatives pour
mesurer les capacités du résident
et approfondir ses besoins

Connaître les bonnes pratiques évaluatives
pour mesurer et approfondir les
besoins psycho-cognitifs du résident

Préparer et conduire la compilation des données
recueillies pour que le plan de soin reflète
l'approche globale du résident et en soit le garant

Bilan et formalisation par les participants de leur
plan d'action pour ancrer les nouvelles pratiques

À l'issue de cette journée, les participants repartent avec :

- Une compréhension partagée de l'EGS et un guide méthodologique prêt à l'emploi,
- Un plan d'action pour créer ou optimiser leur EGS et élaborer des plans de soin personnalisés



Qualité de prise en soins

Personnels médicaux, paramédicaux et hôteliers

Montessori : Créer des environnements adaptés

4 J

En recherchant et en stimulant les capacités préservées, la méthode Montessori propose un accompagnement humaniste, novateur, simple et efficace des personnes âgées présentant des troubles cognitifs. Elle s'appuie sur trois valeurs phares : le respect de la personne, sa dignité et un principe d'égalité. Cette méthode représente un changement de paradigme dans la manière de considérer les personnes âgées atteintes de troubles cognitifs. Ce changement de regard influence automatiquement et positivement la manière de les accompagner.

En suivant cette formation les participants réévalueront leur relation aux personnes âgées dépendantes. Ils s'apercevront que la mise en œuvre de quelques principes concrets, simples à appliquer à tous types d'activités permettent à la personne âgée de retrouver progressivement une dynamique active et positive. Ils développeront une prise en soin porteuse de plus de sens pour leurs actions du quotidien et deviendront les ambassadeurs de la célèbre phrase du Docteur Maria Montessori « Aide-moi à faire seul »

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre la philosophie de Maria Montessori
- Connaître la personne accompagnée : repérer, évaluer et utiliser les capacités préservées
- Identifier les composantes-clés d'une évaluation Montessori
- Développer les rôles pour redonner une place à la personne âgée. Mettre en place des activités à partir des principes Montessori dans le respect des besoins des résidents
- Développer des programmes adaptés (individuels et collectifs) pour les soins aux personnes âgées
- Evaluer un environnement de soin et savoir comment le modifier pour le rendre « plus Montessori »
- Identifier les barrières à la création d'environnements Montessori et les stratégies pour les dépasser

Méthodes pédagogiques mobilisées : une pédagogie séquentielle en 3 modules

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, travaux dirigés pendant les intersessions

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

Module 1 : « La Méthode Montessori adaptée aux personnes âgées »

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

De Maria Montessori au Dr Cameron Camp :
l'histoire de la méthode Montessori

Comprendre la philosophie et les concepts
qui sous-tendent la Méthode Montessori
pour personne âgée dépendante

Un changement de paradigme
dans la prise en soin de la personne âgée

Analyser les pratiques actuelles pour comprendre la
nécessité de faire évoluer le regard porté sur la
personne âgée présentant des troubles cognitifs

S'intéresser à la personne au lieu de se focaliser
sur la maladie et ses symptômes

Identifier les différents stades de la démence
et comprendre les comportements
résultant des besoins non satisfaits

Capitaliser sur les capacités préservées

Connaître les habilités de la personne et savoir
les évaluer pour prévenir l'apparition
des comportements réactionnels

Évaluer les capacités préservées

Savoir utiliser les grilles d'évaluation :
test d'apprentissage, test des capacités visuelles
et de lecture, la récupération espacée

Préparer l'environnement permettant de
recevoir la méthode Montessori

Connaître les tendances humaines universelles
et comprendre les objectifs
des environnements adaptés

Les fondamentaux de la méthode Montessori

Comprendre la notion de rôle, identifier les activités
porteuses de sens, appréhender les outils à
disposition pour accompagner la personne

Atelier de validation des acquis et
d'appropriation de la méthode Montessori

Les stagiaires supervisés par le formateur aléOz
élaborent un plan d'accompagnement d'une
personne âgée (étude de cas)

Conclusion
et plan de développement personnel

Les participants font le bilan de leur formation
et formalisent leurs plans d'action
et plan de développement personnel

À l'issue de ce 1^{er} module, les participants repartent avec :

- La compréhension de la philosophie de soin Montessorienne
- Des grilles pour évaluer les capacités préservées des résidents
- Une méthode globale de thérapie et de prise en soin non médicamenteuse personnalisée
- Des repères structurants pour initier les 1^{ères} actions Montessori



FORMATION

Module 2 : « Mettre en place des rôles et activités porteuses de sens »

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les personnes avec lesquelles initier la démarche Montessori dans l'établissement	Cibler 10 personnes accueillies qui seront accompagnées dans le cadre de la mise en place de la Méthode Montessori
Travail sur l'identité des personnes ciblées	Les stagiaires supervisés par le formateur aléOz formalisent le profil de chacune des personnes accompagnées
Travail sur les capacités préservées	Identifier les capacités préservées et en tirer des conclusions pour adapter son accompagnement
Porter le regard au-delà des comportements observés	Analyser les comportements réactionnels observés quoi ? où ? quand ? avec qui ? En déduire les besoins non satisfaits exprimés
Envisager les rôles et s'interroger sur les activités à privilégier	Proposer un rôle pour chacune des personnes accompagnées, cerner les activités permettant la réalisation de ce rôle, créer un programme adapté
Organiser les activités selon 4 domaines	Choisir des activités parmi les 4 domaines (culture et sociale, cognition, vie pratique, sensorielle)
Atelier d'appropriation de la méthode : les activités	Les stagiaires s'entraînent à l'utilisation de 2 protocoles : "mettre en place une activité" et "favoriser l'engagement des personnes"
Atelier d'appropriation de la méthode : les outils à disposition	Les stagiaires conçoivent 3 outils : un programme quotidien, une fiche de décomposition de tâches, un matériel autocorrectif
Conclusion et plan de développement personnel	Les participants font le bilan de leur formation et formalisent leurs plans d'action et plan de développement personnel

À l'issue de 2^{ème} module, les participants repartent avec :

- Un plan d'action pour chacune des 10 personnes accompagnées comprenant :
 - les objectifs de l'accompagnement en lien avec les besoins non satisfaits,
 - les activités porteuses de sens à mettre en place,
 - le rôle social et les outils nécessaires à sa mise en œuvre



FORMATION

Module 3 : « Faire évoluer l'environnement de la personne »

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Retours d'expérience et feedbacks	Les participants échangent autour des expérimentations conduites dans le prolongement du module 2
L'unité de vie : un lieu structurant et porteur de sens pour les résidents	Les stagiaires identifient les signalisations à mettre en place pour faire de l'unité un environnement adapté (programme, pictogramme, horloge...)
Les repas : un moment de convivialité stimulant autonomie et estime de soi	Les stagiaires envisagent les évolutions qu'ils pourraient facilement mettre en place pour des prises de repas "montessoriennes"
Les espaces d'activités : un moyen simple de satisfaire les besoins	Identifier les besoins des personnes en lien avec leur histoire. Créer les différents postes de travail et leur signalisation : entretien, lingerie, mécanique, ...
Les espaces muraux interactifs : une contribution à la stimulation	Définir les objectifs et créer les différents tableaux : sensoriels, kinesthésiques, visuels
Les évolutions à apporter aux actions mises en place suite au module 2	Les stagiaires réévaluent leurs actions menées dans l'intersession et identifient celles à renforcer, celles faire évoluer et celles à initier
Conclusion et plan de développement personnel	Les participants font le bilan de leur formation et formalisent leurs plans d'action et plan de développement personnel

À l'issue de 3^{ème} module, les participants repartent avec :

- Un environnement totalement adapté aux personnes accueillies
- Des outils et process de travail prêts à l'emploi
- Un plan d'action permettant aux personnes accompagnées d'être le plus indépendantes possible

FORMATION

Qualité de prise en soins Personnels médicaux, paramédicaux Accompagnement fin de vie



Les résidents ont le droit de mourir dans la dignité, dans des conditions conformes à leurs souhaits et dans la limite de la législation. Il n'existe pas de définition consensuelle de la fin de vie car il est difficile d'estimer précisément l'espérance de vie d'une personne malade.

Pour autant, ces situations sont rencontrées par tous les soignants sans y être particulièrement préparés avec les conséquences que l'on connaît : gestion émotionnelle complexe, tensions au sein des équipes, difficultés de relation et de communication avec les familles.

En participant à cette formation les stagiaires vont pouvoir évoquer les situations difficiles qu'ils ont rencontrés dans leur parcours professionnel et réévaluer leurs pratiques professionnelles pour pouvoir aborder la fin de vie de manière plus sereine et gagner en efficacité personnelle, organisationnelle et relationnelle.

Objectifs pédagogiques :

- Réévaluer son approche de l'accompagnement en fin de vie
- Avoir des conseils sur les bonnes pratiques gériatriques à privilégier
- Gagner en sérénité face aux situations complexes liées à la fin de vie

Méthodes pédagogiques mobilisées

- Apports de connaissances, études de cas en plénière, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels, travaux dirigés pendant les intersessions

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique



FORMATION

« Accompagnement fin de vie »

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Les 3 clés de la réussite
de la prise en charge de fin de vie

Formaliser le cadre de l'accompagnement au niveau
de l'établissement, au niveau de l'équipe
et du résident et de sa famille

L'indispensable réévaluation permanente
des besoins des résidents en fin de vie

Savoir comment rechercher et réévaluer
régulièrement les symptômes d'inconfort
pour adapter la prise en soin

L'importance de la circulation de l'information
autour de la situation de fin de vie

Savoir comment remonter, partager, prendre en
compte et transmettre les informations concernant
le résident et .. les équipes

Atelier de réflexion et d'échange

Réévaluer les modes de communication autour des
résidents en fin de vie et envisager les
améliorations souhaitables

Garantir le confort, la dignité et le bien être
du résident en fin de vie

Savoir comment répondre aux besoins du résident :
hydratation, alimentation, douleur, respiration,
spiritualité....

Soutenir et accompagner les proches
du résident en fin de vie

Savoir comment répondre aux besoins des proches
être présent, se sentir utile,
être rassuré, exprimer ses émotions

Que faire quand la vie a quitté le résident

Savoir comment s'organiser et communiquer
de l'annonce du décès aux funérailles.

Conclusion
et plan de développement personnel

Les participants font le bilan de leur formation
et formalisent leurs plans d'action
et plan de développement personnel

À l'issue de ce module, les participants repartent avec :

- De nouvelles notions pour mieux appréhender l'accompagnement du résident en fin de vie
- Une réévaluation de l'organisation actuelle des soins palliatifs et de la fin de vie dans leur établissement
- Des conseils pour aborder plus sereinement les principales les situations liées à la fin de vie

FORMATION

Qualité de prise en soins

IDE – ASD – AES

Les Thérapies Non médicamenteuses Personnalisées (TNmP)

Avoir une approche adaptée et personnalisée
des troubles du comportement



Agitation, cris, déambulation, agressivité, désinhibition, opposition ne sont pas des situations faciles à gérer pour les aidants professionnels et familiaux. D'où la nécessité de mettre en place des dispositifs permettant de faciliter aussi bien le quotidien des personnes âgées ou en situation de handicap que celui de leurs aidants. Les Thérapies Non Médicamenteuses Personnalisées (TNmP) développées et modélisées par le Docteur Thierry BAUTRANT, médecin psychiatre spécialisé en gérontopsychiatrie, ouvrent une nouvelle voie dans les stratégies thérapeutiques de prise en charge des personnes présentant des troubles du comportement. La mise en œuvre des TNmP permet de réduire l'épuisement des aidants familiaux et des professionnels de santé tout en améliorant la qualité de la prise en soin. Dans cette formation, les participants seront sensibilisés sur les attitudes à privilégier pour prévenir les troubles psycho-comportementaux des populations auprès desquelles elles interviennent au quotidien.

Objectifs pédagogiques :

- Intégrer la notion de TNM, leur rôle thérapeutique et le principe de personnalisation
- Développer une attitude bienveillante face aux troubles neurocognitifs
- Renforcer sa pratique professionnelle face aux troubles du comportement
- Avoir des alternatives pour limiter le recours aux prescriptions de contentions physiques et chimiques

Méthodes pédagogiques mobilisées

- Lors du démarrage, le formateur présente les objectifs pédagogiques et les enjeux de la formation.
- Une présentation du formateur et de chacun des stagiaires sera réalisée en début d'action pour donner la possibilité aux stagiaires de développer leurs attentes.
- Une approche pédagogique concrète et pragmatique permettant alternance d'exposés théoriques, d'études de cas et d'analyses de pratiques qui privilégie l'interactivité
- Une synthèse des apports de connaissances sera envoyée aux participants à l'issue de l'action de formation.

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

FORMATION

1J

« Avoir une approche adaptée et personnalisée des troubles du comportement »

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Le concept de TNmP

Les TNmP : Pour qui ? Pour quoi ? Comment ?

Les troubles cognitifs

Cerner les principaux troubles psycho-comportementaux, en identifier les causes, savoir quelle conduite tenir quand on y est confronté

Evaluer les capacités préservées des personnes accompagnées

Connaître les 4 habilités à solliciter (cognitives, sociales, motrices, sensorielles)

Les modalités pratiques de déploiement des TNmP : les professionnels

Connaitre le rôle du référent TNmP, savoir comment impliquer l'équipe soignante

Les modalités pratiques de déploiement des TNmP : les process et outils

Créer un référentiel TNmP, S'assurer de la traçabilité, connaître les matériels adaptés

Conclusion et plan de développement personnel

Les participants font le bilan de leur formation et formalisent leurs plans d'action et plan de développement personnel

À l'issue de ce module, les participants seront capables de :

- Comprendre l'intérêt des TNmP dans la prise en soin des troubles du comportement
- Appréhender face à un trouble du comportement la recherche de sa cause
- Savoir mettre en adéquation la cause du trouble du comportement et le type de TNmP à mettre en œuvre en tenant compte du vécu et de la personnalité du résident
- Mettre en place les outils pratiques nécessaires à la pratique des TNmP



FORMATION

Evaluation des ESSMS

Evaluateurs

Préparer et conduire ses évaluations des ESSMS



L'évaluation de la qualité dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) a pour objet d'**apprécier la qualité des prestations délivrées par l'ESSMS**. Elle est élaborée sur la base du référentiel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux commun à tous les ESSMS. La démarche d'évaluation portée par la Haute Autorité de santé (HAS) vise prioritairement à **permettre à la personne accompagnée d'être actrice de son parcours**, à **renforcer la dynamique qualité** au sein des établissements et services et à **promouvoir une démarche porteuse de sens** pour les ESSMS et leurs professionnels. L'évaluation constitue un **levier de mobilisation** des professionnels, dans une **dynamique d'amélioration continue de la qualité** des accompagnements délivrés aux personnes accueillies. Dans cette formation, les participants aidés par le formateur aléOz revisiteront le référentiel d'évaluation, les outils associés afin de mesurer leur niveau de maîtrise.

Objectifs pédagogiques :

- Comprendre la nouvelle évaluation des ESSMS
- Maîtriser les outils et méthodes de l'évaluation
- Savoir conduire une évaluation
- S'approprier la plateforme Synaé

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, illustrations vidéo, exercices en plénière, mises en situation, exercices en sous-groupe, temps de réflexion et d'appropriation individuels,

Prérequis pour cette formation : aucun

Validation des connaissances et compétences acquises : QCM aléOz

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

Préparer et conduire ses évaluations des ESSMS

DEROULE PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION

CONTENUS TRAVAILLES DANS LES SEQUENCES

Module 1
Les fondements
de la démarche d'évaluation

Les grands principes de l'évaluation HAS
La procédure d'évaluation
Le référentiel national d'évaluation
Le manuel qualité de l'évaluation des ESSMS
Les RBPP et autres documents de référence

Module 2
Les 3 méthodes d'évaluation

L'accompagné traceur
Le traceur ciblé
L'audit Système

Module 3
La conduite d'une évaluation
Savoir être & Savoir faire

Le déroulé d'une mission d'évaluation
Le planning d'intervention
Postures et attitudes de l'évaluateur
Les règles de l'évaluation (impartialité, indépendance, principe déontologique)
La cotation

Module 4
Le rapport d'évaluation
La plateforme Synaé

Le bilan de fin de visite
La structuration du rapport d'évaluation
Les observations liées aux critères impératifs
Déroulement des échéances contradictoires
Les guides Synaé

À l'issue de ce module de 8 heures, les participants repartent avec :

- Des connaissances et compétences en matière d'évaluation des ESSMS



FORMATION

E-Learning



Responsables d'équipes

Maitriser les fondamentaux et les moments clés de management



En suivant ce parcours de formation les responsables d'équipe vont développer leurs compétences de manager. Ils travailleront sur leurs capacités à faire grandir et accompagner leurs collaborateurs. Ils prendront du recul sur leurs modes de fonctionnement et verront comment optimiser leur efficacité managériale et leurs interactions avec les membres de leur équipe. Ils revisiteront et enrichiront leurs pratiques sur les moments clés de management.

Objectifs pédagogiques du parcours :

- Être plus au clair sur la posture à adopter dans les principales situations de management
- Préparer ces situations en s'appuyant sur des protocoles opérationnels
- Aborder chaque situation managériale dans le bon état d'esprit
- Être plus au clair, plus efficace sur les fondamentaux de la communication managériale

Organisation

- Le parcours est ouvert sur 2 mois et doit être validé dans cette période
- Il est composé de 9 modules de formation. Durée moyenne (dont travail personnel) : 7 heures
- Il peut être associé à un accompagnement individualisé en présentiel ou à distance (option)

Méthodes pédagogiques mobilisées :

- Apports de connaissances, temps de réflexion et d'appropriation, quiz de validation, fiches de synthèse à l'issue de chaque module, interactions avec le formateur concepteur du parcours

Prérequis pour cette formation : aucun

Délais d'accès, modalités d'inscription : 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

FORMATION E-Learning

Maitriser les fondamentaux et les moments clés de management



DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATIONFORMATION

Module 1 – Rôles et missions du responsable d'équipe

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Être conscient des **difficultés** à être et rester dans le rôle de responsable d'équipe
- Être au clair sur les **différents rôles** du responsable d'équipe
- Être au clair sur ses **missions** et son **niveau d'aisance** sur chacune d'elles

Module 2 – Styles de management et état d'esprit agile

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Comprendre qu'il existe différents styles de management et que tous sont utiles
- L'efficacité du manager va dépendre de sa manière d'incarner chaque style
- Comprendre qu'un état d'esprit est une combinaison d'états mentaux

Module 3 – Adapter son style de management au niveau d'autonomie identifié

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Connaître les différents niveaux d'autonomie
- Comprendre que l'on peut mesurer le niveau d'autonomie sur chaque tâche clé
- Identifier le niveau d'autonomie sur chaque tâche clé du poste identifié
- Savoir adapter son style de management au niveau d'autonomie du collaborateur

FORMATION E-Learning

Maitriser les fondamentaux et les moments clés de management



DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

Module 4 – Les fondamentaux de la communication

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Être conscient des composantes et difficultés de la communication
- Connaître les outils de l'écoute active
- Différencier les 3 registres d'expression pour les utiliser à bon escient

Module 5 – Clarifier les attentes Manager - Managé

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Savoir positionner son service au sein de l'organisation
- Poser les règles de fonctionnement du service
- Être au clair sur ses attentes, les exprimer et favoriser celles de son collaborateur
- Savoir préparer et conduire un entretien de cadrage

Module 6 – Féliciter, faire un feedback, recadrer

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Comprendre l'importance de suivre, mesurer et faire des retours
- Savoir préparer et conduire un entretien de félicitation
- Savoir préparer et conduire un entretien de feedback
- Savoir identifier l'origine d'un dysfonctionnement avec l'échelle des méconnaissances
- Savoir préparer et conduire un entretien de recadrage
- Savoir conduire ses entretiens dans le bon état d'esprit

FORMATION E-Learning

Maitriser les fondamentaux et les moments clés de management



DEROULE PEDAGOGIQUE DU PARCOURS DE FORMATION

Module 7 – Aider son collaborateur à prendre du recul

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Comprendre la posture à adopter dans l'aide à la prise de recul
- Savoir conduire un entretien d'aide à la prise de recul en utilisant la grille RPBCD
- Savoir conduire l'entretien dans le bon état d'esprit

Module 8 – Savoir dire NON, valoriser ses OUI

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Comprendre l'importance de savoir dire "non"
- Savoir comment dire "non" en y donnant du sens
- Comprendre l'importance de savoir parfois déroger aux règles
- Savoir comment valoriser ses "oui"

Module 9 – Réussir ses réunions d'équipe

CONTENUS TRAVAILLES DANS LA SEQUENCE

- Comprendre l'importance de mettre en place des réunions périodiques
- Identifier les différents objectifs de sa réunion
- Savoir préparer et conduire une réunion
- Savoir mobiliser le bon état d'esprit à chaque étape
- Savoir gérer les aléas d'une réunion

Grille tarifaire 2024

	Durée	Prix par jour par participant	Inclus
Management			
Direction d'établissement : devenir manager coach	4,25 jours	400 €	Jeu de cartes aléOz
Intégrer les émotions dans son management managériales	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
Développer l'autonomie des collaborateurs	2 jours	315 €	2 jeux de cartes aléOz
Etre assertif : une question d'état d'esprit	2 jours	295 €	
Réussir les moments clés de management	2 jours	295 €	
Codéveloppement et intelligence collective	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
Les ateliers de l'agilité managériale	1 jour	355 €	4 jeux de cartes aléOz
Pratiquer le management minute et visuel	1 jour	Intra entreprise	Kit de management visuel
Préparer et réussir ses recrutements	1 jour	295 €	
Stimuler l'autonomie avec le 6métrie management	1 jour	Intra entreprise	Jeu de cartes aléOz
Mettre en place la délégation agile	1 jour	Intra entreprise	Jeu de cartes aléOz
Formation de formateur			
Concevoir et animer un module de formation	4 jours	410 €	
Gestion de projet			
Piloter ses projets avec l'approche agile	1 jour	350 €	Kit de gestion de projet agile
Stimuler la créativité avec le Design Thinking	1 jour	350 €	Kit design Thinking
Communication			
Analyser, comprendre et gérer les conflits	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
Développer son agilité managériale : Nuances® managériale avec les profils Nuances	1 jour	295 €	
Qualité de vie au travail			
Gérer son stress en toute situation	2 jours	310 €	Jeu de cartes aléOz
Reconnaître et apprivoiser ses émotions	1 jour	310 €	Jeu de cartes aléOz
Qualité de prise en soins			
Réévaluer l'approche de l'alimentation en EHPAD	1 jour	295 €	
De la bienveillance à la bientraitance en EHPAD	1 jour	295 €	
Accompagner les TNC : Troubles Neuro Cognitifs	1 jour	295 €	
Réévaluer et optimiser le circuit du médicament	1,5 jour	295 €	
Réussir l'EGS : Evaluation Gériatrique Standardisée	1,5 jour	425 €	
Montessori : créer des environnements adaptés	4 jours	Intra entreprise	
Accompagnement fin de vie	1 jour	295 €	
TNmP : Avoir une approche adaptée et personnalisée des troubles du comportement	1 jour	295 €	
Evaluation des ESSMS			
Préparer et conduire ses évaluations des ESSMS	1 jour	295 €	
E-Learning			
Maîtriser les fondamentaux et les moments clés de management	6 heures	190 €	

Les tarifs indiqués sont
 net de TVA / par jour et par participant / hors frais d'étude (salle, pauses, déjeuner)
 Groupes de 9 à 12 participants par session

Délais d'accès, modalités d'inscription :
 7 jours avant la formation auprès du référent pédagogique

1. Préambule

Le présent Règlement Intérieur a vocation à préciser certaines dispositions s'appliquant à tous les inscrits et participants aux différents stages organisés par l'organisme de formation dans le but de permettre un fonctionnement régulier des formations proposées.

Définitions : les personnes bénéficiant du stage de formation seront dénommées ci-après « stagiaires ».

2. Dispositions Générales

Article 1 : Objet du règlement

Conformément aux articles L6352-3 et suivants et R6352-1 et suivants du Code du travail, le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir les règles générales et permanentes, les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les règles relatives à la discipline, notamment les sanctions applicables aux stagiaires et les droits de ceux-ci en cas de sanction. Elle détermine également dans le respect des principes définis à l'article L.6352-4 du Code du travail, la nature et l'échelle des sanctions qui pourront être appliquées en cas de manquement aux règles susvisées et énonce les dispositions relatives aux droits de la défense qui devront accompagner la mise en œuvre de telles sanctions.

3. Champs d'application

Article 2 : Personnes concernées

Le présent Règlement s'applique à tous les stagiaires inscrits à une session dispensée par l'organisme de formation et ce, pour toute la durée de la formation suivie.

Caractère obligatoire : Les dispositions instituées par le présent

règlement s'imposent de plein droit aux stagiaires définis au point précédent. Elles n'appellent aucune adhésion individuelle de la part des stagiaires auxquels elles sont directement applicables.

Article 3 : Lieu de la formation

La formation aura lieu dans des locaux extérieurs. Les dispositions du présent Règlement sont applicables non seulement au sein des locaux de l'organisme de formation, mais également dans tout local ou espace accessoire à l'organisme.

4. Hygiène et sécurité

Article 4 : Règles générales

Chaque stagiaire doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant les consignes générales et particulières de sécurité et d'hygiène en vigueur sur le lieu de formation. Toutefois, conformément à l'article R6352-1 du Code du travail, lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de sécurité et d'hygiène applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement. Le non-respect de ces consignes expose le stagiaire à des sanctions disciplinaires. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement l'intervenant d'aléOz ou la direction de la structure d'accueil.

Article 5 : « Gestes barrières »

Face au coronavirus de type COVID-19, chaque stagiaire doit, pour se protéger et protéger les autres :

- Se laver très régulièrement les mains avec du savon ou du gel/solution hydroalcoolique ;
 - Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
 - Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter ;
 - Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades.
- Appliquer une distanciation sociale en maintenant un minimum d'un mètre d'écart avec les autres personnes ;
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs (toux, difficultés respiratoires, fièvre, etc.).

Article 6 : Consignes d'incendie

Les stagiaires doivent respecter les consignes incendies et prendre connaissance du plan de localisation et des issues de secours affichés dans les lieux de formation.

En cas d'alerte, le stagiaire doit cesser toute activité de formation et suivre dans le calme les instructions de l'intervenant d'aléOz ou des services de secours. Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement appeler les secours en composant le 18 à partir d'un téléphone fixe ou le 112 à partir d'un téléphone portable et alerter l'intervenants d'aléOz.

L'usage détourné ou abusif des extincteurs ou de tout autre dispositif de sécurité (détecteur incendie, alarme) ou de survie (défibrillateur cardiaque), équipant les installations de formation, est passible d'une sanction d'exclusion immédiate. Par ailleurs, le coût de la remise en état sera exigé en dédommagement.

Article 7 : Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion ou en cours de formation doit être immédiatement déclaré par le stagiaire accidenté ou les personnes témoins de l'accident, au responsable de l'organisme.

Conformément à l'article R.6342-3 du Code du travail, le stagiaire victime d'un accident survenu pendant la formation ou pendant le temps de trajet entre la formation et son domicile ou son lieu de travail ou de stage, ou bien la personne témoin de cet accident, avertissent immédiatement l'employeur du stagiaire et l'intervenant d'aléOz. L'organisme de formation entreprend les démarches appropriées en matière de soins et réalise, selon le statut du stagiaire, les déclarations auprès des instances administratives concernées.

Article 8 : Hygiène et comportement

Il est formellement interdit aux stagiaires d'entrer dans les lieux de formation en état d'ivresse, d'introduire des boissons alcoolisées et de quitter le stage sans motif.

Il est demandé à tout stagiaire d'avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir vivre, de savoir être en collectivité et le bon déroulement des formations.

Chaque stagiaire est porteur de l'image de son employeur, de l'organisme de formation et de son groupe, et doit veiller, par son comportement et sa tenue, à l'amélioration continue de cette image, aussi bien en salle de formation que dans les entreprises qui les reçoivent.

Il est formellement interdit de fumer ou de « vapoter » dans les locaux accueillant les stagiaires.

Sauf autorisation expresse de l'intervenant d'aléOz, le stagiaire ne peut

- entrer ou demeurer dans les locaux de formations à d'autres fins que la formation ;
- y introduire, faire introduire ou faciliter l'introduction de personnes étrangères à la formation ;
- procéder, dans les locaux, à la vente de biens ou de services.

Chaque stagiaire est tenu de laisser en état de propreté les lavabos et les toilettes mis à disposition.

Article 9 : Lieux de restauration

L'accès aux lieux de restauration n'est autorisé que pendant les heures fixées pour les repas. Il est interdit, sauf autorisation spéciale, donnée par le responsable de l'organisme de formation, de prendre ses repas dans les salles où se déroulent les stages.

Article 10 : Responsabilité de l'organisme en cas de vol ou d'endommagement de biens personnels des stagiaires

L'organisme de formation décline toute responsabilité en cas de détérioration, de perte ou de vol d'objets personnels, de toute nature, déposés par les stagiaires dans les locaux de formation.

5. Discipline générale

Article 11 : Horaires de stage

Les horaires de stage sont fixés par l'organisme de formation et portés à la connaissance des stagiaires soit par la convocation, soit à l'occasion de la remise aux stagiaires du programme de formation. Les stagiaires sont tenus de respecter scrupuleusement les horaires sous peine d'application de sanctions disciplinaires.

L'organisme de formation se réserve, dans les limites imposées par des dispositions en vigueur, le droit de modifier les horaires de stage en fonction des nécessités de service. Les stagiaires doivent se conformer aux modifications apportées par l'organisme de formation aux horaires d'organisation du stage.

Les retardataires devront faire connaître immédiatement au formateur les motifs de leur retard. Les retards réitérés et non justifiés peuvent entraîner l'une des sanctions prévues par le règlement intérieur.

Article 12 : Présence en stage

Pendant le temps de formation, les stagiaires doivent s'attacher à se comporter de façon professionnelle en s'interdisant de s'absenter de la formation en dehors des pauses préalablement convenues ou des nécessités d'accomplissement de la formation.

Article 13 : Obligations des stagiaires en cas d'absence

Les absences prévisibles pour motif personnel doivent être préalablement autorisées par le donneur d'ordre de la formation. Cette obligation ne vise pas les situations imprévisibles ou de force majeure qui devront être portées à la connaissance d'aléOz dans les plus brefs délais.

Article 14 : Formalisme attaché au suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émergence, par demi-journée, au fur et à mesure du déroulement de la formation.

A l'issue de la formation, le donneur d'ordre se voit remettre une attestation de formation à transmettre au stagiaire et si besoin à l'organisme qui le finance.

Article 15 : Usage du matériel

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation et de l'utiliser conformément à son objet. L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles est interdite, sauf pour le matériel mis à disposition à cet effet. A la fin du stage, le stagiaire est tenu de restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à l'organisme de formation, sauf les documents pédagogiques distribués en cours de formation.

Article 16 : Enregistrements

Il est formellement interdit, sauf dérogation expresse, d'enregistrer ou de filmer les sessions de formation.

Article 17 : Documentation pédagogique

La documentation pédagogique remise lors des sessions de formation est protégée au titre des droits d'auteur et ne peut être réutilisée autrement que pour un strict usage personnel.

6. Droit disciplinaire et droits de la défense des stagiaires

Article 18 : Sanctions disciplinaires

Tout manquement du stagiaire à l'une des dispositions du présent Règlement Intérieur pourra faire l'objet d'une sanction.

Constitue une sanction au sens de l'article R6352-3 du Code du travail toute mesure, autre que les observations verbales, prise par le responsable de l'organisme de formation ou son représentant, à la suite d'un agissement du stagiaire considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence de l'intéressé dans le stage ou à mettre en cause la continuité de la formation qu'il reçoit.

Selon la gravité du manquement constaté, la sanction pourra consister :

- soit en un avertissement ;
- soit en un blâme ;
- soit en une mesure d'exclusion définitive.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Les sanctions définies ci-dessus sont énumérées selon un ordre de gravité croissante. Le choix de la sanction dans l'échelle ainsi définie sera fonction de la gravité de la faute.

La décision à intervenir dans chaque cas sera toutefois arrêtée en tenant compte de l'ensemble des facteurs personnels et matériels qui sont de nature à atténuer ou à aggraver la situation applicable.

Le responsable de l'organisme de formation doit informer de la sanction prise :

- l'employeur, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre du plan de formation en entreprise ;
- l'employeur et l'organisme paritaire qui a pris à sa charge les dépenses de la formation, lorsque le stagiaire est un salarié bénéficiant d'un stage dans le cadre d'un congé de formation ;
- l'organisme qui a assuré le financement de l'action de formation dont a bénéficié le stagiaire.

Article 19 : Procédure disciplinaire et droits de la défense

Aucune sanction ne peut être infligée au stagiaire sans que celui-ci ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui.

Lorsque le responsable de l'organisme de formation ou son représentant envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé ainsi qu'il suit :

Procédure applicable aux simples avertissements
Conformément aux dispositions de l'article R.6352-4 du Code du travail, les simples avertissements écrits font l'objet d'une notification au stagiaire concerné précisant les griefs retenus contre lui. Cette notification est effectuée :

- Soit par lettre remise en main propre contre signature d'un exemplaire,
- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Procédure applicable en cas d'exclusion définitive de la formation

Lorsque le responsable de l'organisme de formation envisage de prendre une sanction qui a une incidence, immédiate ou non, sur la présence d'un stagiaire dans une formation, il est procédé comme suit :

Le responsable de l'organisme de formation convoque le stagiaire en lui indiquant l'objet de cette convocation.

• Celle-ci précise la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle est écrite et est adressée par lettre recommandée ou remise à l'intéressé contre décharge.

• Au cours de l'entretien, le stagiaire peut se faire assister par une personne de son choix, stagiaire ou salarié de l'organisme de formation.

• La convocation mentionnée à l'alinéa précédent fait état de cette faculté. Le responsable de l'organisme de formation indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du stagiaire.

• La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après l'entretien ou, le cas échéant, après la transmission de l'avis de la commission de discipline. Elle fait l'objet d'une décision écrite et motivée, notifiée au stagiaire sous la forme d'une lettre qui lui est remise contre décharge ou d'une lettre recommandée. Lorsque l'agissement a donné lieu à une mesure conservatoire d'exclusion temporaire à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que le stagiaire ait été informé au préalable des griefs retenus contre lui et éventuellement que la procédure ci-dessus décrite ait été respectée.

7. Représentation des stagiaires

Conformément aux articles R6352-9 à 12 du code du travail, concernant les stages collectifs, l'organisme de formation n'aura pas à organiser l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant car la durée des formations dispensées ne dépassera jamais 500 heures.

8. Publicité et date d'entrée en vigueur

Article 20 : Publicité

Le présent règlement est porté à la connaissance de chaque stagiaire par le donneur d'ordre.

Article 21 : Date d'entrée en vigueur

Ce règlement rentre en vigueur au 01/01/2024

aléOz formation, le 1er janvier 2024

aléOz formation
9 rue de Lumône Vieille
13100 Aix en Provence
Siret : 978 269 157 00019

N° déclaration d'existence : 93132147913

Moyens de répondre aux besoins des bénéficiaires

Les participants recevront en amont de la formation un **questionnaire de recueil de besoins** qui recoupera avec les attentes exprimées par le client. Pour être prises en compte, les réponses devront être retournées au plus tard une semaine avant le démarrage de la formation ou du parcours de formation.

Evaluation des connaissances et des compétences

Tout au long de la formation, l'intervenant aléOz proposera des mises en situations et des exercices à l'oral qui permettront de mesurer le niveau de compréhension et d'acquisition des stagiaires.

Evaluation de la satisfaction des stagiaires

Les participants complèteront un **questionnaire** d'évaluation "à chaud" à l'issue de l'action de formation.

Evaluation des effets de la formation et de la mise en œuvre des acquis

Un **questionnaire** "à froid" sera envoyé à chaque stagiaire 6 semaines après la fin de l'action de formation. Ces questionnaires seront analysés dans le cadre de notre processus qualité et l'analyse sera partagée avec le client lors de la **réunion bilan** qui aura lieu **au plus tard 8 semaines** après la date de la dernière session.

Suivi de l'exécution de l'action de formation

En présentiel : les feuilles d'émargement seront signées par les participants et le formateur lors de chaque demi-journée de formation.

En distanciel : un relevé des heures de connexion viendra compléter les feuilles d'émargement, Un compte rendu est rédigé par le formateur de façon à consigner en particulier le respect ou non des objectifs, les temps forts, les anomalies constatées, les suggestions et propositions d'amélioration. Ces informations seront analysées par le responsable pédagogique dans un souci d'amélioration continue de la qualité de la prestation proposée.

Sanction de la formation :

Une attestation d'assiduité et un certificat de réalisation sont établis au regard des feuilles d'émargement et des temps de connexion pour les formations en distanciel.

A l'issue de la formation, l'attestation d'assiduité et le certificat de réalisation sont remis au client pour transmission à chaque stagiaire. Une copie de ces documents est transmise aux financeurs.

Les modalités d'accueil des personnes en situation de handicap

Accessibilité des locaux : Les locaux où sont dispensés nos actions de formation INTRA sont des Etablissements Recevant du Public répondant aux normes en vigueur, que ce soit en termes de dispositif sécurité incendie que d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite.

Accessibilité pédagogique : tout au long de la formation, l'intervenant aléOz proposera des mises en situations et des exercices à l'oral qui permettront de mesurer le niveau de compréhension et d'acquisition des stagiaires.

Les engagements des dirigeants d'aléOz formation

Engagement envers l'Accessibilité : aléOz formation s'engage à fournir des environnements, des ressources et des opportunités éducatives accessibles à tous, quel que soit leur handicap..

Aménagement des locaux: Nos formations sont organisées dans des salles de formation dont la capacité d'accueil est en corrélation avec le nombre de stagiaires présents et sont mises à disposition par les établissements commanditaires des formations et/ou louées dans des structures hôtelières.

Formation du personnel: Le personnel d'aléOz formation est sensibilisé aux différents handicaps afin de garantir une compréhension des besoins des apprenants en situation de handicap. Il a pris connaissance de la plaquette informative élaborée par la Délégation ministérielle à l'accessibilité intitulée « Bien accueillir les personnes handicapées ». aléOz formation dispose d'un référent « handicap » qui a participé en 2022 à la formation « Sensibilisation des référents handicap OF/CFA » et en 2023 à la formation « Devenir référent handicap en organisme de formation » organisée par l'AGEFIPH et la région PACA.

Réponse aux Besoins Individuels : Nous travaillons activement avec chaque apprenant en situation de handicap pour identifier et répondre à ses besoins spécifiques, en fournissant des ajustements raisonnables au besoin.

Charte d'engagement: aléOz formation a signé la charte auprès de la RHF PACA l'engageant à mettre en œuvre une démarche de progrès continu de son accessibilité

Le parcours d'accompagnement des personnes en situation de handicap par aléOz formation

En amont de la formation : Le questionnaire amont permet aux personnes en situation de handicap, de faire état de leur situation et de solliciter des aménagements

Le référent handicap d'aléOz formation prend contact avec la personne pour analyser ses besoins d'adaptation et active le partenariat mis en place avec RHF (Ressource Handicap Formation) de la région PACA.

Pendant la formation: Mise en œuvre des mesures adaptées à la situation, sur les plans pédagogique, technique, en termes de mobilité... et mobilisation du référent handicap si nécessaire

A l'issue de la formation: L'évaluation à chaud permet à l'apprenant d'exprimer librement sa satisfaction concernant la formation, les équipements et adaptations mis en place. Un entretien bilan de fin de formation est réalisé avec le référent handicap.



ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Ancrage territorial

- **Initier et développer ses partenariats** p 76

Recrutement

- **Recruter un collaborateur, sécuriser son intégration avec l'outil Nuances ©** p 77

Comité Ethique

- **Créer et faire vivre son comité éthique** p 78

Audit organisationnel

- **Diagnostiquer, optimiser la performance globale de l'établissement** p 79

Projet d'établissement

- **Elaborer son projet d'établissement en impliquant l'ensemble des parties prenantes** p 80



ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

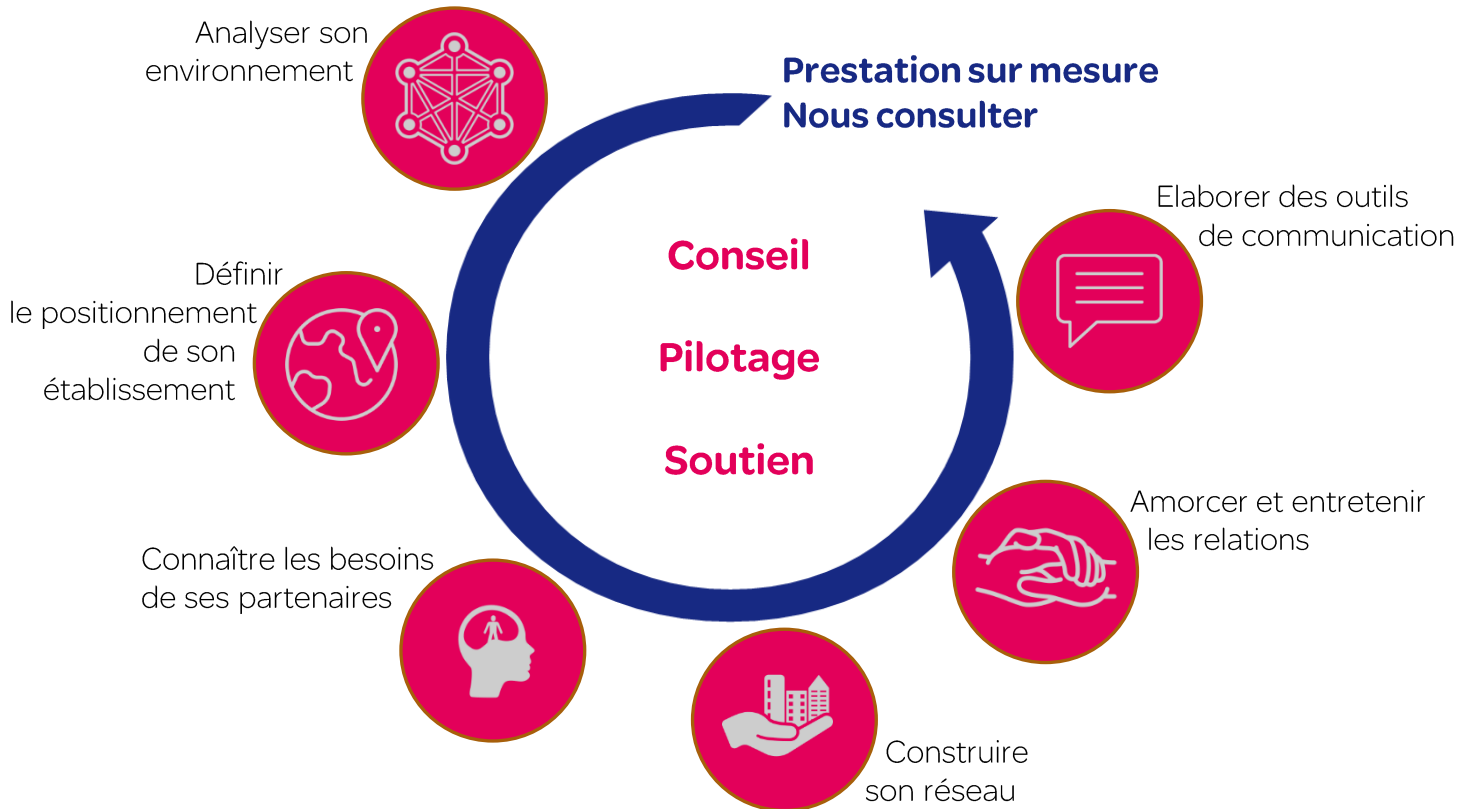
Ancrage territorial

Initier et développer ses partenariats

Au-delà des obligations liées au CPOM, les établissements de santé ont de multiples intérêts à s'inscrire dans une logique territoriale.

Au regard de la multitude des partenaires et des structures existantes, les directions s'interrogent : Comment ouvrir son établissement de manière efficiente ? Comment rester visible ? Comment valoriser l'image de la structure ? Comment promouvoir les compétences et le professionnalisme des équipes ? Comment générer du flux ? Comment s'inscrire durablement dans son environnement ?

Fort de son expérience en secteur sanitaire et médico-social, aléOz accompagne les établissements dans la structuration, la formalisation et la modélisation de la démarche réseau.



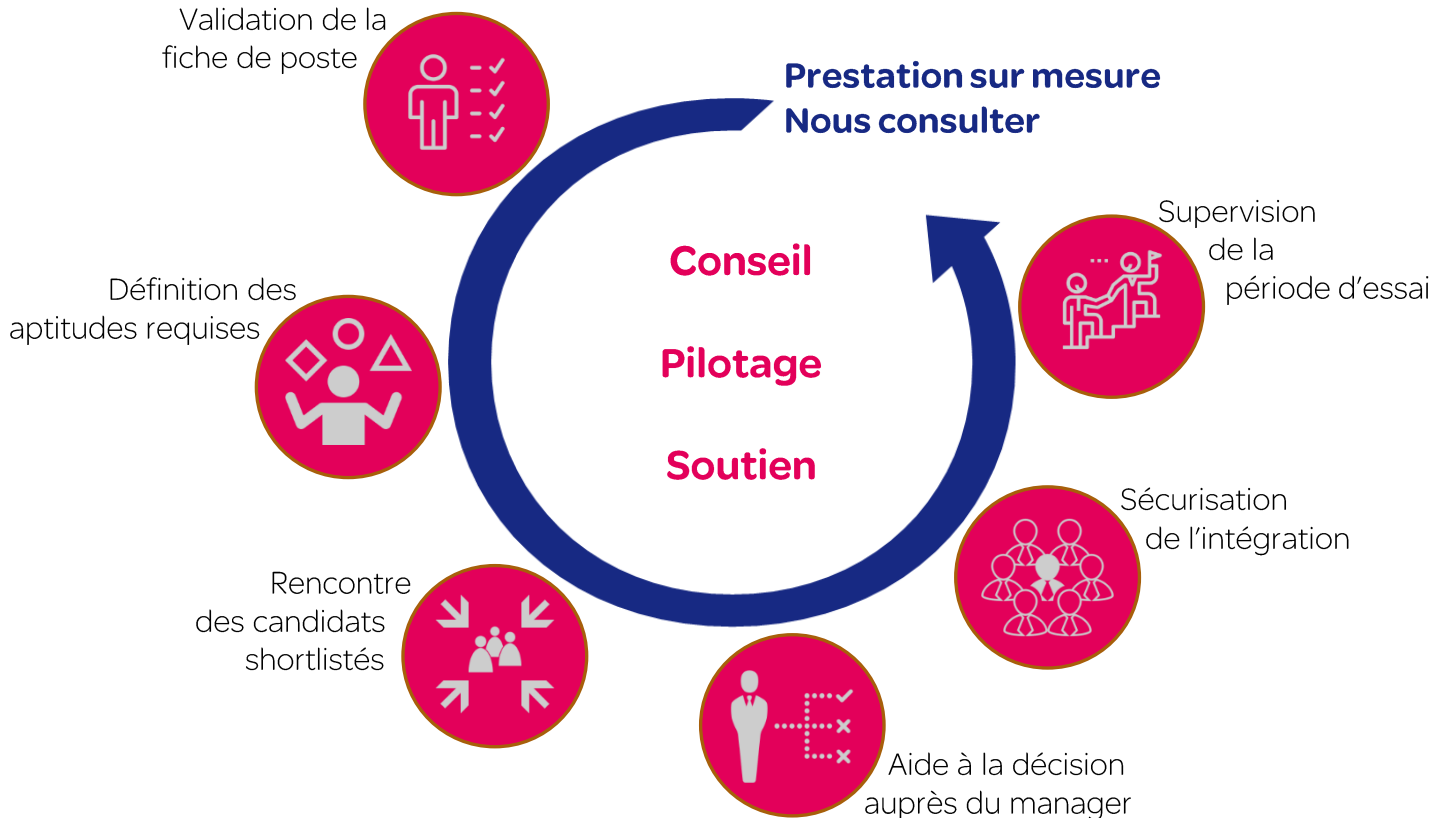


ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Recrutement

Recruter un collaborateur, sécuriser son intégration
avec l'outil Nuances ©

Lors d'un recrutement, les managers évaluent les savoirs techniques et les compétences des candidats. Une dimension essentielle reste souvent difficile à évaluer : les aptitudes du candidat pour réussir dans le poste proposé. De plus, l'enjeu du recrutement porte bien au-delà de l'étape de validation : il perdure tout au long de la période d'intégration. A l'aide de l'outil Nuances, aléOz vous aide à clarifier les aptitudes attendues pour le poste à pourvoir et à évaluer les candidats en shortliste. Grâce à un coaching très opérationnel de la nouvelle recrue et de son manager direct, nous vous accompagnons dans la sélection du candidat et sécurisons son intégration pour faire de vos recrutements une réussite !



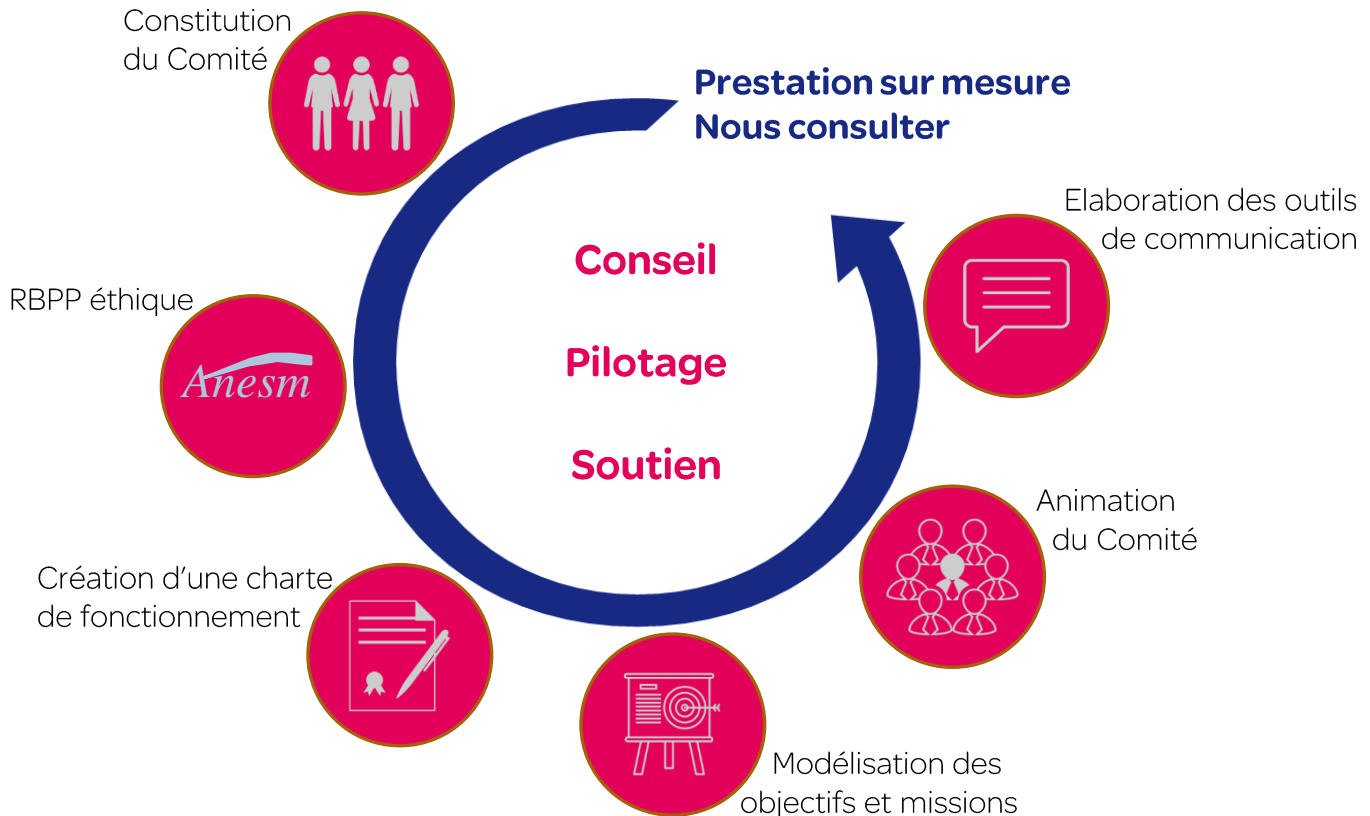


ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Comité Ethique

Créer et faire vivre son comité éthique

La création d'un comité éthique au sein de l'établissement offre de multiples avantages : affirmer ses valeurs, créer une culture du questionnement, mettre l'humain au cœur de la réflexion, reconnaître les professionnels, donner du sens aux pratiques et les faire évoluer. Convaincus par son bienfondé mais en l'absence de cadre réglementaires, les directions sollicitent aléOz pour un accompagnement allant de la création de leur comité éthique jusqu'à son passage en vitesse de croisière.





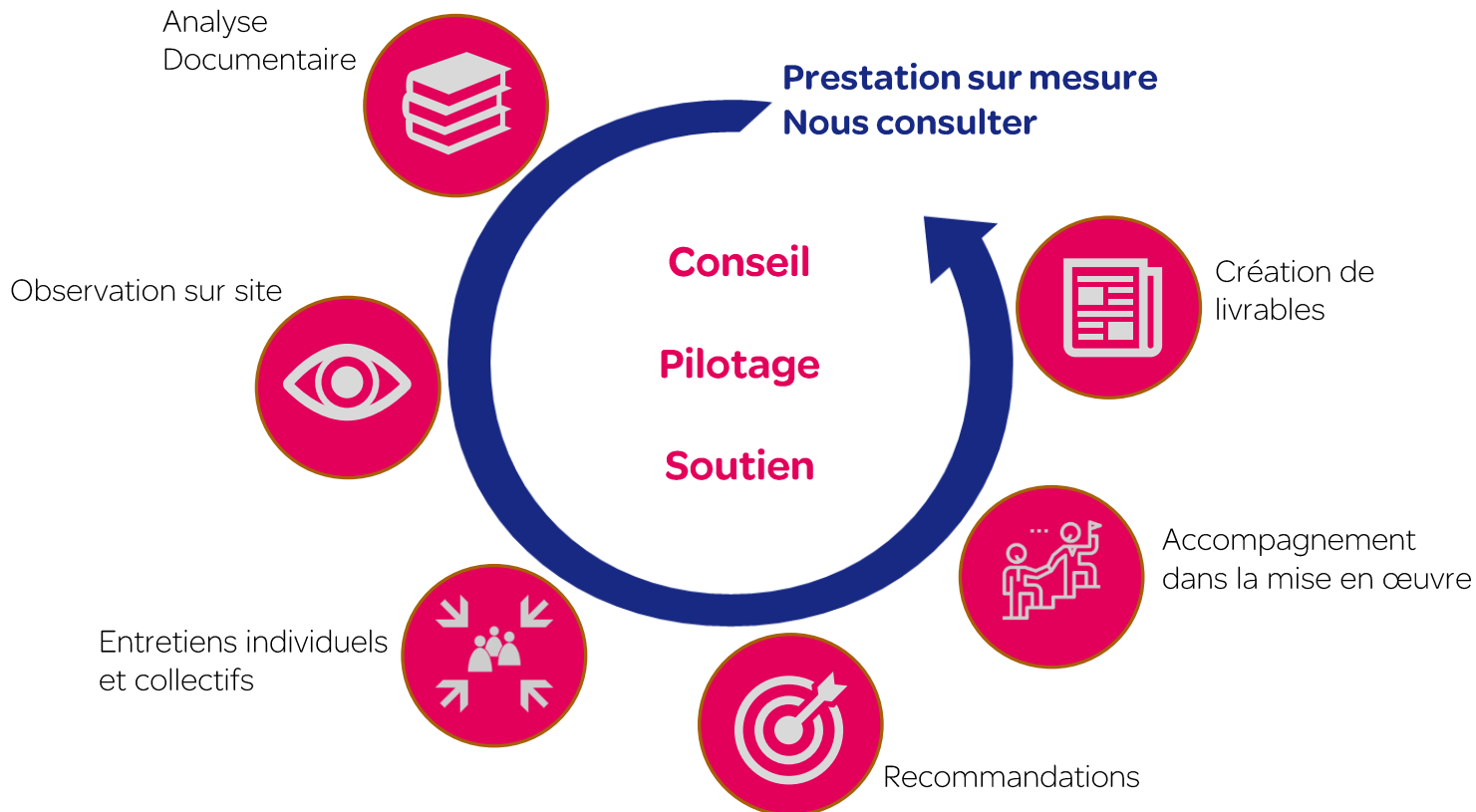
ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Audit organisationnel

Diagnostiquer, optimiser
la performance globale de l'établissement

Votre établissement déplore-t-il de la non-qualité, des dysfonctionnements ou des risques qui nuisent à sa performance médicale, sociale ou économique ? Vous désirez optimiser vos processus pour dépasser vos objectifs qualitatifs ou quantitatifs ?

Un audit de la performance globale de votre organisation vous permettra de poser un diagnostic de votre structure, d'être guidé par nos recommandations et leurs plans d'action associés et, si vous le souhaitez, de profiter d'un accompagnement opérationnel pour vous aider à les mettre en œuvre.



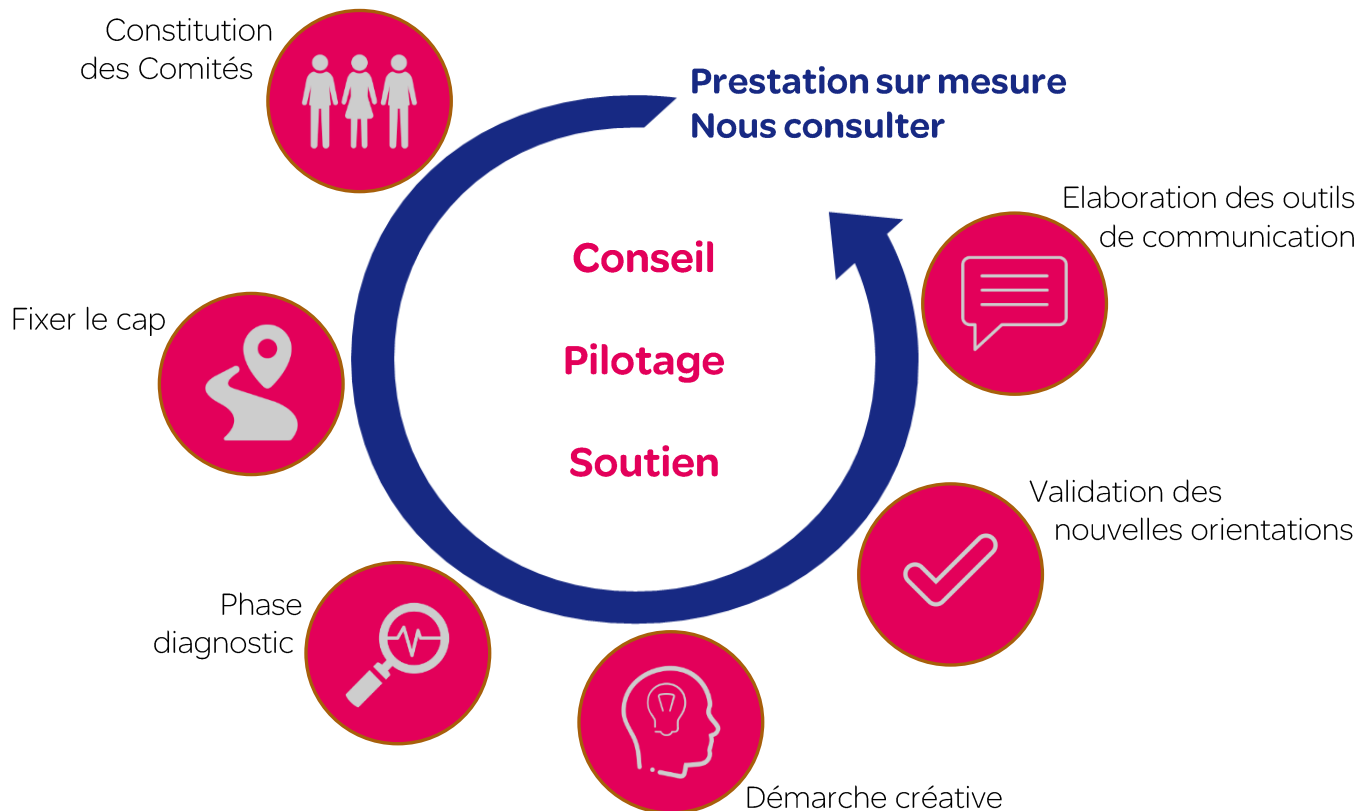


ACCOMPAGNEMENT OPERATIONNEL

Projet d'établissement

Elaborer son projet d'établissement
en impliquant l'ensemble des parties prenantes

Outil de référence, le projet d'établissement est la traduction des valeurs, de la culture et de la vision stratégique. S'il est obligatoire et prioritaire, il n'en reste pas moins complexe à élaborer. Création des comités, structuration des actions, accompagnement des groupes de travail pluridisciplinaire, implication de l'ensemble des parties prenantes, communication, ... sont autant d'étapes nécessaires mais particulièrement chronophages. Comment concilier la mise en œuvre de votre projet tout en restant mobilisé sur vos priorités stratégiques ? Faites-vous accompagner par aléOz pour superviser l'ensemble de la démarche et ainsi gagner en efficacité !





COACHING

Coaching individuel p 82

- Coaching stratégique
- Coaching de résolution de problème
- Coaching d'évolution
- Coaching de développement personnel

→ Populations coachées

Directions,
Membres de l'équipe d'encadrement,
Médecins Coordonnateurs.

Coaching d'équipe p 84

- Accompagnement au changement
- Gestion de crise

→ Populations coachées

Équipes de Directions,
Équipes d'encadrement,
Équipes soignantes,
Équipes hôtelières.

COACHING

Pourquoi choisir le coaching ?

Nos clients nous contactent pour 4 raisons principales :

- ➔ Ils rencontrent un **obstacle** qu'ils n'arrivent pas à surmonter
- ➔ Ils ont un **objectif ambitieux** et veulent se donner les moyens de l'atteindre
- ➔ Ils veulent revisiter leurs **stratégies** dans un environnement changeant
- ➔ Ils s'interrogent sur leurs **modes de fonctionnement** et leurs **relations inter personnelles**

Qu'est-ce que le coaching ...

Le coaching, tel que nous le pratiquons, consiste à **accompagner des personnes ou des groupes dans l'atteinte de leurs objectifs et plus largement dans la réussite de leurs évolutions personnelles et professionnelles.**



- ➔ C'est une **relation de confiance** avec un professionnel de la relation d'aide
- ➔ C'est un **espace de réflexion** dans un cadre bienveillant et stimulant
- ➔ C'est le moyen d'**accéder** à des **ressources inexploitées**
- ➔ C'est un accompagnement qui a un objectif prioritaire : **rendre autonome la personne accompagnée**
- ➔ C'est un **processus d'évolution** pour lequel la destination est définie et où les chemins sont à construire

COACHING INDIVIDUEL

Prestation sur mesure
Nous consulter

Coaching Stratégique

Il vise l'environnement dans lequel évolue le coaché. Il a pour objectif de clarifier la vision et d'élaborer un plan d'action. Ce coaching est particulièrement utile pour : construire son projet d'entreprise, développer un nouveau service, réfléchir aux opportunités de développement, ...

Coaching de résolution de problème

Il vise l'obstacle qui bloque ou freine le coaché dans sa progression. Il permet de réévaluer les différents aspects des problèmes rencontrés et de se donner les moyens de les surmonter.

Coaching d'évolution

Il vise les compétences et les aptitudes pour préparer le coaché à évoluer et réussir dans un nouveau contexte. Il est particulièrement adapté pour les prises de fonctions et les réorientations professionnelles.



Coaching de développement personnel

Il est tourné vers soi et sur la relation aux autres. Il permet une meilleure connaissance de ses modes de fonctionnements préférentiels (leurs atouts et leurs limites). Il favorise le développement des compétences relationnelles et émotionnelles.

COACHING D'EQUIPE

Prestation sur mesure
Nous consulter

Accompagnement au changement

- Mettre en œuvre les 4 disciplines du changement
- Intégrer la dimension émotionnelle dans la gestion du changement

Coaching de gestion de crise

- Réinventer la collaboration avec les AgilGames
..... pour plus d'efficacité, de plaisir
- Favoriser communication et cohésion avec le modèle Nuances
..... mieux se connaître, mieux comprendre les autres
- Reconnaître et apprivoiser ses émotions
.... pour mettre en coopération émotionnel et rationnel





Stéphanie Luneau



Stéphanie a réalisé tout le début de sa carrière dans l'univers de la santé. Dans ses différentes fonctions d'encadrement elle a mené avec succès de multiples missions de création, reprise et développement d'établissements.

Son dernier poste occupé : Directrice Générale d'un grand centre de gérontologie dans le sud de la France.

Elle est diplômée depuis 2012 de la Haute Ecole De Coaching et est certifiée en 2016 Ingénieure en performance globale des établissements de santé.

En 2017 elle s'associe à Stéphane Baetche.

Elle est responsable de la branche

« Performance Globale des établissements de santé »

Stéphane Baetche



Diplômé en 1994 d'une Maitrise de Sciences de Gestion, Stéphane démarre sa carrière dans l'industrie des services : comme ingénieur d'affaires puis ensuite comme manager.

De 1998 à 2002, Il fait ses armes dans le conseil en performance commerciale et accompagnement au changement en intégrant un grand cabinet international.

Il crée en 2002 sa propre structure spécialisée en conseil, formation et accompagnement opérationnel. En 2005, suite à une formation de 18 mois il y ajoute une 4^{ème} spécialité : le coaching.

Il s'associe à Stéphanie Luneau en 2017 et ensemble ils créent aléOz.

Il est responsable de la branche

« Réussite des stratégies commerciales »



O[Z]EZ NOUS !

Le premier rendez-vous est pour nous

aléOz
FORMATION

LE SUCCÈS EST UN ÉTAT D'ESPRIT

contacts

stephanie.luneau@aleoz.fr
06 20 20 20 91

stephane.baetche@aleoz.fr
06 83 42 65 93

www.aleoz.fr

Qualiopi
processus certifié

■ RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée
au titre de la catégorie d'action
ACTIONS DE FORMATION