

# Cramif École de Service Social

Créée en 1947 • École agréée par l'État • Référencée au catalogue des OPCA via DataDock

**FORMATION  
CONTINUE  
2019**



Trouvez dans notre catalogue, réparti en 7 grandes thématiques, la formation qui vous convient quel que soit votre secteur d'intervention.

Contactez-nous :  [fcess.cramif@assurance-maladie.fr](mailto:fcess.cramif@assurance-maladie.fr)

pour toute demande spécifique, obtenir un devis, procéder à des inscriptions en groupes, recevoir le détail des programmes, etc.

Accédez à nos conditions générales de vente et effectuez vos inscriptions en ligne sur :



[cramif.fr/ecole-du-service-social/formation-continue](http://cramif.fr/ecole-du-service-social/formation-continue)

**70** ans après sa création, l'École de Service Social continue d'adapter son offre de formation pour mieux répondre aux évolutions des métiers de l'intervention sociale. C'est sous le double signe du changement et de l'approfondissement qu'est placé le catalogue de cette année.

Changement car l'environnement réglementaire des formations sociales est en mouvement et nous amène à élargir notre domaine d'action. La lutte contre les fragilités reste le cœur de préoccupation mais est envisagée sous des angles multiples : l'accès aux soins, le maintien dans l'emploi, les problématiques d'autonomie ou l'insertion numérique. Cela implique une adaptation permanente des compétences des travailleurs sociaux, une diversification des situations d'intervention, en individuel, en action collective, en situation d'accueil, face à des publics très différents et des problématiques complexes de prise en charge partenariale. L'idée d'une intervention globale, coordonnée avec d'autres porteurs d'expertise, a largement fait son chemin. Notre ambition est d'en rendre compte et de stimuler ces nouveaux modes d'action.

Pour cette saison 2018/2019, il nous a paru important de mettre en avant des formations qui répondent aux enjeux du moment. Nous avons ainsi distingué des formations phare autour de thématiques qui font la une (la prévention de la désinsertion professionnelle, l'insertion numérique) et des formations nouvelles tournées vers plus d'échange de pratiques, l'activation des partenariats, la mobilisation. Ce sont des partis pris forts et que nous soutenons.

Nous avons voulu également rassembler les formations qui relèvent du pilotage et du management. Nous pensons qu'il y a un intérêt à cultiver une identité pour les encadrants du domaine social et à créer des communautés actives autour de nos métiers. Ce catalogue n'est pas exhaustif. Nous restons ouverts à des prises en charge « à la demande » pour faire face à des besoins et à des contextes précis. C'est aussi notre vocation.

La Directrice de l'École

Patricia Santerre

# ACTUALITÉ DU CATALOGUE et orientations pédagogiques

Nous possédons une longue expertise dans la mise en œuvre de dispositifs de formation continue en intervention sociale dans le champ de la santé et en santé au travail.

**L'année 2019 est une année importante au regard des nouvelles orientations des politiques de santé** (Stratégie nationale de santé 2018-2022, Conventions d'objectifs et de gestion 2018-2022 des organismes de sécurité sociale), où la prévention et la promotion de la santé sont affirmées comme une priorité nationale. Tout en réaffirmant la place des usagers au cœur de nos dispositifs de formations, nous avons eu le souci d'intégrer cette actualité dans nos offres de formation en la déclinant à travers plusieurs thématiques spécifiques ou transversales qui s'inscrivent dans la promotion des conditions de vie et de travail favorables à la santé.

**La pratique pédagogique de notre équipe de formateurs se fonde sur plusieurs principes :**

- **Offrir des contenus théoriques solides**, toujours ancrés dans **l'actualité** des politiques sociales et des pratiques professionnelles, tout en ayant le souci de **croiser les savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, les savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes**.
- **Considérer l'adulte en formation dans toute sa singularité et dans son environnement professionnel**, à partir duquel les apprentissages sont contextualisés. Les contenus pédagogiques – notamment les apports théoriques – deviennent alors de véritables outils permettant à chacun de progresser.
- **Fonder la pédagogie proposée sur une participation active et interactive** de l'ensemble des acteurs de la formation. Nos méthodes pédagogiques prennent appui sur un retour et une analyse réflexive de sa pratique et de ses expériences, sur l'expérimentation par l'action (en séance ou au cours d'intersessions), sur une prise de distance par les apports théoriques et les partages d'expériences et de questionnements.

## VOS INTERLOCUTRICES



*Direction de l'École*

**Patricia SANTERRE**

☎ 01 44 65 79 87

✉ patricia.santerre@assurance-maladie.fr

*Responsable de formation - En charge du catalogue et des commandes en « intra »*

**Juliette SÉNÉCAT**

☎ 01 44 65 79 92

✉ juliette.senecat@assurance-maladie.fr

*Gestionnaire administrative formation continue*

**Cécile NTSAMA**

☎ 01 44 65 79 98 / 99

✉ cecile.ntsama@assurance-maladie.fr

*Assistante de formation*

**Isabelle MONGIN**

☎ 01 40 05 67 85

✉ isabelle.mongin@assurance-maladie.fr

# SOMMAIRE



**INTERVENTION SOCIALE**  
**APPROCHES THÉMATIQUES**

**p.6**

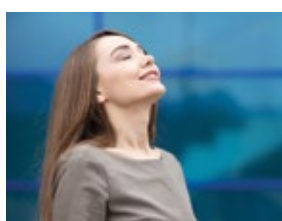
**p.28** **DÉVELOPPEMENT DES**  
**COMPÉTENCES « MÉTIERS »**  
**MANAGEMENT, INTERVENTION**  
**SOCIALE, ACCUEIL**



**COMMUNICATION**  
**ÉCRITE ET ORALE**  
**AU SERVICE DE**  
**L'INTERVENTION SOCIALE**

**p.44**

**p.52** **ANALYSE**  
**DES PRATIQUES**  
**COACHING**



**BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**  
**POUR LES PROFESSIONNELS**  
**DU SECTEUR SOCIAL**

**p.58**

**p.62** **PROJET PROFESSIONNEL**  
**ET ACCOMPAGNEMENT À LA VAE**






# INTERVENTION SOCIALE

## APPROCHES THÉMATIQUES

En découverte, en mise à jour ou en approfondissement, les approches thématiques fournissent aux professionnels des repères pour mieux aborder la globalité des situations qu'ils rencontrent au quotidien. Accès aux soins, maintien dans l'emploi, santé, autonomie, inclusion numérique, évolution de la législation : les essentiels, les nouveautés et les thématiques d'actualité sont rassemblées ici.

### SOMMAIRE

#### Intervention sociale spécialisée en santé

- |                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| <b>FICHE 1</b><br>p. 10 | Prévention et promotion de la santé pour les travailleurs sociaux   | <b>NOUVEAU!</b>   |
| <b>FICHE 2</b><br>p. 10 | Intervention sociale auprès de personnes présentant des conduites addictives  |   |
| <b>FICHE 3</b><br>p. 11 | Prévention et réduction des risques sexuels : promouvoir la santé sexuelle dans une approche de santé globale et positive | <b>NOUVEAU!</b>   |
| <b>FICHE 4</b><br>p. 11 | Souffrance psychique et précarité : des repères pour l'accompagnement social  |   |
| <b>FICHE 5</b><br>p. 12 | Représentations culturelles de la maladie, de la fin de vie et du deuil   | <b>NOUVEAU!</b>   |
| <b>FICHE 6</b><br>p. 12 | Accompagner les situations de fin de vie  |   |
| <b>FICHE 7</b><br>p. 13 | L'approche de la maladie à partir des savoirs expérientiels du patient  | <b>NOUVEAU!</b>  |
| <b>FICHE 8</b><br>p. 13 | Accompagnement psycho-social d'une personne adulte atteinte par une pathologie somatique grave                            |   |

---

**FICHE 9**  
p. 14 **Accompagnement social lors de la sortie d'hospitalisation**

---

**FICHE 10**  
p. 14 **Accompagner les victimes de psychotraumatismes et leur entourage**

---

**FICHE 11**  
p. 15 **Intervention sociale dans les situations de violences conjugales et intrafamiliales**

---

### Accès aux soins et aux droits

---

**FICHE 12**  
p. 15 **Inclusion numérique et lien social**

**NOUVEAU !**



---

**FICHE 13**  
p. 16 **Comprendre le phénomène du non-recours pour accompagner vers un accès aux droits et aux soins**

---

**FICHE 14**  
p. 16 **Favoriser l'accès aux droits et aux soins des jeunes en situation de précarité**

---

**FICHE 15**  
p. 17 **La santé des femmes en situation de précarité et l'accès aux soins**

---

**FICHE 16**  
p. 17 **Droit des étrangers : accompagner l'accès aux droits**

**NOUVEAU !**

---

**FICHE 17**  
p. 18 **Interculturalité et santé : l'accès aux soins pour les populations migrantes**

---

### Santé au travail, maintien dans l'emploi

---

**FICHE 18**  
p. 18 **Prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en arrêt de travail**



---

**FICHE 19**  
p. 19 **Travailler en pluridisciplinarité dans les dispositifs en faveur des assurés en risque de désinsertion professionnelle**

---

**FICHE 20**  
p. 19 **Accompagnement de la mise en œuvre de la PDP sur le territoire et en partenariat**

---

**FICHE 21**  
p. 20 **Les risques psycho-sociaux : détecter, prévenir et accompagner**

**NOUVEAU !**

---

**FICHE 22**  
p. 20 **Accompagner des usagers en souffrance au travail**

---

**FICHE 23**  
p. 21 **Handicap et emploi : mieux connaître la situation de handicap pour accompagner les transitions**

---



## Autonomie, handicap, vieillissement

---

**FICHE 24** Prévenir et accompagner les situations de dépendance

p. 21

**NOUVEAU !**

---

**FICHE 25** L'évaluation des situations de fragilité des retraités avec la grille SIREVA

p. 22

---

**FICHE 26** Aborder la question du suicide lors de l'évaluation des besoins des retraités avec la grille SIREVA

p. 22

---

**FICHE 27** Construire des actions de soutien aux aidants

p. 23

---

**FICHE 28** Spécificités de l'intervention sociale à domicile

p. 23

---

**FICHE 29** Accueillir la personne âgée dans une institution

p. 24

---

## Actualité des politiques sociales, législation

---

**FICHE 30** Les essentiels du cadre juridique de l'intervention sociale : secret professionnel, protection des majeurs vulnérables, responsabilité des professionnels

p. 24

**NOUVEAU !**

---

**FICHE 31** Le virage ambulatoire : comprendre et accompagner les nouveaux parcours de soins

p. 25

---

**FICHE 32** Santé et sécurité au travail – Législation sociale

p. 26

---

**FICHE 33** Protection sociale à l'assurance maladie : maladie, maternité/paternité, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, décès

p. 26

---

**FICHE 34** Comprendre le système de retraite français et les réformes

p. 27

---

**FICHE 35** Les fondamentaux de la protection de l'enfance

p. 27

---

# PRÉVENTION ET PROMOTION DE LA SANTÉ POUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX

FICHE 1

**NOUVEAU !**



## CONTEXTE / OBJECTIFS

À l'heure où « la prévention et la promotion de santé tout au long de la vie et dans tous les milieux » sont présentées comme un thème prioritaire et une ambition forte de la nouvelle Stratégie nationale de santé 2018- 2022, il apparaît important d'examiner non seulement les finalités et les enjeux que sous-tendent les notions de prévention et de promotion de la santé mais aussi d'analyser finement leurs fondements anthropologiques et leurs usages sociaux en pratique.

Il s'agira par ailleurs de nourrir les réflexions actuelles des professionnels sur ces problématiques tout en leur apportant des outils pratiques pour mettre en œuvre des actions de prévention et de promotion de la santé.



## CONTENU

- Actualité des politiques publiques de santé
- Les représentations sociales de la santé
- Les inégalités sociales de santé et les déterminants sociaux
- Les partenariats et les réseaux utilisés ou/et en développement
- Les outils de communication pour aborder la prévention et la promotion de la santé

## INFOS PRATIQUES



2 jours



4 et 5 juin 2019



Socio-anthropologue  
Spécialiste en communication



400 € par personne pour les 2  
jours de formation

# L'INTERVENTION SOCIALE AUPRÈS DE PERSONNES PRÉSENTANT DES CONDUITES ADDICTIVES

FICHE 2



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La prise en charge des personnes présentant une addiction requiert de mieux appréhender ce phénomène et ses causes afin d'améliorer l'accompagnement et la relation d'aide.

Les professionnels confrontés à cette problématique ont à développer des compétences particulières de conduite d'entretien et de travail en réseau, qui leur permettent d'élaborer des projets d'accompagnement spécifique.



## CONTENU

- Le parcours des individus fragilisés par les conduites addictives et la dépendance
- La posture professionnelle d'accueil et l'accompagnement de personnes dépendantes, voire sous l'emprise de produit
- Des techniques et outils d'entretien de face-à-face (systémie, analyse transactionnelle, etc.)
- Le partenariat et l'orientation vers des structures de soin

## INFOS PRATIQUES



3 jours



27, 28 et 29 mai 2019



Spécialiste des addictions



600 € par personne pour les  
3 jours de formation

# PRÉVENTION ET RÉDUCTION DES RISQUES SEXUELS : PROMOUVOIR LA SANTÉ SEXUELLE DANS UNE APPROCHE DE SANTÉ GLOBALE ET POSITIVE

NOUVEAU !



## CONTEXTE / OBJECTIFS

« Garantir à [chacun-e] une vie sexuelle autonome, satisfaisante et sans danger, ainsi que le respect de ses droits en la matière, éliminer les épidémies d'IST et éradiquer l'épidémie de [VIH] d'ici 2030 » : tels sont les objectifs de la stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030. Des ambitions que les professionnel-le-s du secteur médico-social sont tenu-e-s d'investir et de diffuser dans leurs pratiques.

Cette formation a pour objectifs de favoriser les comportements de prévention et de réduction des risques sexuels des personnes accompagnées et de faciliter leur expression sur les questions de sexualité et de santé sexuelle.



## CONTENU

- Droits humains et droits sexuels : les droits fondamentaux en matière de santé sexuelle
- Les professionnel-le-s face à la question de la sexualité des personnes accompagnées : écoute et postures ; éthique et cadre
- Les infections sexuellement transmissibles (IST) dont l'infection à VIH en France : contexte socio-épidémiologique, modes de contamination, symptômes, suivi médical et traitements
- Stratégies biomédicales et enjeux de la prévention diversifiée

## INFOS PRATIQUES



3 jours



17, 18 et 19 juin 2019



Spécialiste en santé sexuelle, dans une approche de santé globale



600 € pour les 3 jours de formation

# SOUFFRANCE PSYCHIQUE ET PRÉCARITÉ : DES REPÈRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les troubles psychiatriques, plus ou moins aigus, peuvent prendre une place importante dans l'accompagnement des personnes en situation de précarité. Au-delà des troubles psychiatriques, se pose pour chaque professionnel, la question de la souffrance psychique de certains usagers.

Comment faire face à cette souffrance psychique, comment l'entendre sans être envahi ? Comment prendre en compte les troubles psychiatriques et leur retentissement dans les différentes sphères de l'individu ? Quelle écoute spécifique, quand la précarité ou la marginalité viennent prendre une place importante dans la relation d'accompagnement ? Autant de questions que les professionnel-le-s du social peuvent se poser, en se sentant parfois démuni-e-s.



## CONTENU

- Les notions de « personnalité », « normal », « pathologique » et « décompensation psychiatrique »
- Les troubles psychiatriques chez l'adulte (névroses, psychoses, troubles de l'humeur, troubles de la personnalité...)
- Les concepts de marginalité, exclusion, précarité
- Les notions de précarité sociale, de précarité psychique et de souffrance psychique
- La place et le rôle des addictions dans les troubles psychiatriques et dans les situations de précarité, de marginalité ou d'exclusion
- L'écoute spécifique de ces souffrances et troubles
- Le réseau de soins

## INFOS PRATIQUES



3 jours

11, 12 mars et 28 mars 2019  
Ou : 18, 19 novembre et 9 décembre 2019

Psychologue clinicien-ne thérapeute



600 € par personne pour les 3 jours de formation



## CONTEXTE / OBJECTIFS

L'intervention sociale se déploie dans des lieux où des personnes de différents milieux socio-culturels se côtoient au gré des circulations globalisées et des contextes socio-politiques actuels. Lorsqu'il s'agit d'accompagner des personnes confrontées à des problématiques graves liées notamment à la maladie, la fin de vie et la mort, les intervenant-e-s peuvent être déstabilisé-e-s par les différentes manières de concevoir et d'aborder ces situations, et avoir du mal à comprendre les décisions, souhaits ou attitudes des personnes accompagnées et de leur famille.

La formation a pour but d'explorer les représentations culturelles de la vie, la maladie, la mort, le deuil et des rites et pratiques qui leur sont associés afin d'aider les intervenants à prendre du recul par rapport à leurs propres conceptions et à mieux trouver les points d'articulation entre les besoins des personnes et le contexte social de l'intervention.



## CONTENU

- Le principe de laïcité dans le travail social
- Les sphères culturelles rencontrées dans l'exercice de l'intervention sociale, la place des croyances dans la culture, culture et identité
- Les principales représentations et conceptions de la vie, la maladie, la vieillesse, la mort, l'au-delà
- Les rites et pratiques, leur sens et leurs fonctions
- L'aptitude au deuil : les pertes et séparations tout au long de la vie
- Le processus de deuil

## INFOS PRATIQUES



2 jours



17 et 18 septembre 2019



Psychothérapeute, spécialiste du deuil et de l'approche culturelle dans le soin



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE FIN DE VIE



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les besoins de la personne en fin de vie sont multiples et complexes. Ils concernent tout autant le corps que la dimension psychoaffective et la vie sociale de la personne.

L'objectif de la formation est d'appréhender l'approche de la mort comme une étape à part entière. La formation permettra d'accompagner dans le respect des attentes, des demandes et des droits des personnes en fin de vie, tout en prenant conscience des enjeux et des émotions de ce temps particulier.



## CONTENU

- Les étapes du processus de fin de vie : connaître les étapes du deuil. La courbe du deuil. Comprendre et identifier les besoins de la personne en fin de vie
- La place des émotions de la personne, de son entourage et de l'intervenant : la gestion des émotions, identifier ses peurs et ses ressources. Reconnaître les ressentis émotionnels. Permettre la dignité jusqu'au bout. Prendre en compte l'entourage et les besoins physiques, psychoaffectifs, socio-familiaux et spirituels
- Le cadre juridique : respecter les volontés des personnes. Connaître les principes de la loi Leonetti
- Le repérage des aides et des soutiens existants dans l'accompagnement des personnes en fin de vie : services spécialisés, soins palliatifs, HAD, associations, lieux ressources

## INFOS PRATIQUES



2 jours



17 et 18 octobre 2019



Spécialiste des problématiques de fin de vie et d'action sociale



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# L'APPROCHE DE LA MALADIE

## À PARTIR DES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS DU PATIENT

NOUVEAU!

À LA UNE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Vivre avec une maladie développe des compétences et une adaptation permanente à sa vie avec la maladie.

L'usager atteint d'une pathologie lourde et/ou invalidante doit faire face à des situations difficiles comme un projet de vie remis en cause (arrêt de travail, incapacité à reprendre le travail, difficultés au sein de la sphère familiale, baisse de l'estime de soi...).

Prendre en compte le savoir expérientiel de l'usager, c'est :

- lui donner envie de se reconstruire après le séisme de la maladie ;
- l'impliquer dans le changement ;
- lui permettre de valoriser ce qu'il sait ;
- lui redonner confiance en lui.



### CONTENU

- Vidéos témoignages de personnes atteintes de maladies chroniques : la vie quotidienne avec la maladie
- Apport sur l'implication des usagers : modèle de Montréal
- Les outils pour interroger les représentations des personnes atteintes de maladies chroniques

### INFOS PRATIQUES



1 jour



23 mai 2019



Patient-e expert-e



200 € pour une journée de formation

# ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL D'UNE PERSONNE ADULTE

## ATTEINTE PAR UNE PATHOLOGIE SOMATIQUE GRAVE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Nombre de professionnels du secteur médico-psycho-social sont concernés par l'accompagnement de personnes adultes atteintes par une pathologie somatique grave (exemples : cancer, SLA, VIH...). Que cette pathologie soit associée à un pronostic létal et renvoie à l'idée de la mort, ou qu'elle soit associée à la notion de pathologie chronique et renvoie aux notions de renoncement et/ou de handicap, les professionnel-le-s doivent prendre en compte les mécanismes de défense en œuvre chez les patient-e-s. La formation reprendra les différentes étapes psychiques possibles dans le cas d'une pathologie somatique avec un pronostic létal, et ses possibles répercussions dans la sphère familiale.



### CONTENU

- Repérer les mécanismes de défense étant à l'œuvre à l'annonce du diagnostic, et durant le vécu de la pathologie
- Connaître les mécanismes de défense spécifiques chez les patient-e-s en soins palliatifs
- Repérer les mécanismes de défense présents chez les professionnels qui accompagnent les personnes atteintes de pathologies somatiques graves
- Repérer le positionnement professionnel le plus approprié

Le positionnement des professionnel-le-s face à ces accompagnements spécifiques restera le point central de la formation.

### INFOS PRATIQUES



2 jours



23 et 24 septembre 2019



Psychologue clinicien-ne thérapeute



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## ACCOMPAGNEMENT SOCIAL LORS DE LA SORTIE D'HOSPITALISATION



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La sortie d'hospitalisation est devenue un enjeu fort pour l'ensemble des acteurs concernés. Il s'agit bien souvent de raccourcir les temps d'hospitalisation, de sécuriser le retour à domicile et d'éviter les ré-hospitalisations. Or selon les conditions de vie de la personne, les raisons de son hospitalisation, son état de santé, des enjeux différents existent. La mise en place d'un dispositif d'aide au retour à domicile après hospitalisation a pour objectif d'organiser une aide centrée sur l'évaluation des besoins et sur la coordination entre les intervenants de l'hôpital et ceux du domicile, afin d'éviter les ré-hospitalisations.



### CONTENU

- L'expérience de l'hospitalisation et du retour à domicile : la place de la maladie et des soins ; autonomie, dépendances et interdépendances à la lumière du *care*
- De l'institution hospitalière au domicile : la sortie d'hospitalisation ; les effets des conditions de l'hospitalisation sur la sortie ; l'évaluation globale des besoins ; l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de maintien à domicile
- Accompagnement social à la sortie d'hospitalisation et posture professionnelle

### INFOS PRATIQUES



3 jours



26, 27 et 28 novembre 2019



Professionnel-le de santé et/ou professionnel-le de l'accompagnement social



600 € par personne pour les 3 jours de formation

## ACCOMPAGNER LES VICTIMES DE PSYCHOTRAUMATISME ET LEUR ENTOURAGE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les drames humains confrontent les travailleurs sociaux à des difficultés d'un autre type dans l'accompagnement. L'onde de choc provoquée par les attentats récents en est un exemple, mais les situations de psychotraumatisme sont diverses. Les conséquences des psychotraumatismes (liés par exemple aux violences conjugales, au stress au travail, aux suites de maladies, à un attentat, etc.), situations dans lesquelles les personnes ont côtoyé la mort, impactent les situations d'accompagnement social qui en découlent. Elles sont une des raisons majeures d'arrêts longue maladie.



### CONTENU

- Le psychotraumatisme :
  - Définitions, formes, mécanismes et signes ;
  - État de stress post-traumatiques ;
  - Les traumatismes uniques (attentats, agressions sexuelles...) et les traumatismes répétés (violences conjugales, maltraitance...)
- Intervention sociale :
  - Singularité de ces accompagnements, positionnement professionnel et éthique
  - L'accompagnement psychosocial et thérapeutique
  - Le travail de réseau, les associations et les services de soin
  - Les limites de son intervention : professionnelles et institutionnelles
- Les spécificités de la communication dans ces situations

### PARTICULARITÉS

Cette formation est basée sur une implication des participants par l'apport de situations professionnelles vécues.

### INFOS PRATIQUES



4 jours



2, 3, 4 et 5 avril 2019



Psychologue clinicien-ne formé-e à la psychotraumatologie



800 € par personne pour les 4 jours de formation

# INTERVENTION SOCIALE DANS LES SITUATIONS DE VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Le thème de la violence intrafamiliale renvoie aux questions de violence conjugale. Les intervenant-e-s, professionnel-le-s ou bénévoles, en situation d'accueil, d'animation de groupe, ou d'accompagnement, sont parfois démuni-e-s face aux situations évoquées par les victimes ou les auteurs qu'ils accompagnent et soutiennent. Ces problématiques de violences, parce qu'elles sont souvent insupportables et intolérables, interrogent les professionnel-le-s sur leurs pratiques et sur les limites auxquelles ils/elles peuvent se heurter. Cette formation permettra de revenir sur les aspects psychologiques de la question des violences conjugales et intrafamiliales.





## CONTENU


- La violence conjugale et intrafamiliale
  - Violence
  - Violence conjugale
  - Violence intrafamiliale
  - Conflit conjugal
  - Harcèlement moral
- La dimension psychologique des violences au sein du couple
  - Le cycle de la violence, les impacts
  - Les effets psychologiques (conflit de loyauté, syndrome d'aliénation parentale)
  - L'approche interculturelle de l'impact des violences
- L'accompagnement des victimes et des auteurs de violence
  - Le rôle de la prise en charge des violences par les acteurs
  - Les outils juridiques et pénaux de la prise en charge
  - Les outils médicaux à disposition
  - Les outils sociaux

## INFOS PRATIQUES

 3 jours

 4, 5 et 6 juin 2019

 Psychologue

 600 € par personne pour les 3 jours de formation

# INCLUSION NUMÉRIQUE ET LIEN SOCIAL

NOUVEAU!

À LA UNE



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les personnes en situation de fragilité sont plus touchées que la moyenne des Français-e-s par le risque d'exclusion sociale, alors que le numérique peut être un levier d'insertion et de lien social. La dématérialisation des services peut entraîner un éloignement de certains publics des services de proximité, des difficultés d'accès aux droits, ou à l'opposé un enfermement dans les réseaux sociaux, susceptible d'éloigner du réseau relationnel et d'interférer dans la relation.

Les travailleurs sociaux, professionnel-le-s de l'accueil et leurs managers doivent prendre en compte, dans leurs pratiques, le contexte général d'évolution des modalités de communication. Conscientes des difficultés soulevées, les équipes sociales souhaitent proposer des solutions d'accompagnement adaptées à ces évolutions.





## CONTENU


- Comprendre les enjeux liés au renforcement du numérique dans notre société : impacts sociétaux, sociaux et territoriaux
- Situer le numérique dans une approche critique de ses usages et identifier les différents modes d'appropriation du numérique
- Impacts sur les métiers et pratiques ; leviers d'accompagnement des publics
- Comment développer des actions en faveur de l'inclusion numérique au sein de son organisation
- Les notions de fracture numérique / e-inclusion / appropriation des usages
- Appréhender la notion d'e-inclusion et de numérique comme opportunité

## INFOS PRATIQUES

 2 jours

 À déterminer

 Spécialiste des usages du numérique et des inégalités sociales

 400 € par personne pour les 2 jours de formation

## COMPRENDRE LE PHÉNOMÈNE DU NON-RECOURS POUR ACCOMPAGNER VERS UN ACCÈS AUX DROITS ET AUX SOINS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les intervenants sociaux se retrouvent bien souvent confrontés à des publics en situation de non-recours aux prestations sociales de santé et/ou aux soins. Comment comprendre ce type de non-recours dans un contexte de renforcement de l'importance donnée à la santé ? Comment prendre en considération ces problématiques qui ont un impact sur l'accompagnement proposé et peuvent le mettre à mal ? Cette formation permet d'identifier le rapport entre la précarité et le non-recours tant aux prestations sociales de santé qu'aux soins et de développer, dans une démarche partenariale, l'accompagnement des personnes concernées.



### CONTENU


- L'approche conceptuelle du non-recours
  - Les différents concepts de fragilités ou de précarités sanitaires et sociales et les pratiques de santé des publics concernés
  - Le phénomène du non-recours
- L'accompagnement des personnes en situation de fragilité vers des démarches de santé
  - Le non-recours aux prestations sociales de santé et aux soins
  - Posture professionnelle et modes d'intervention favorisant l'effectivité des droits sanitaires et sociaux pour des publics fragiles qui en sont éloignés
- La participation des intervenants sociaux à la mesure et au renforcement de l'effectivité des droits sanitaires et sociaux
  - Mieux appréhender le réseau des professionnel-le-s et leurs modalités d'action
  - Le travail en partenariat autour du partage d'une culture d'action orientée sur l'accès aux droits
  - La place des habitant-e-s membres d'association ou de collectifs d'usagers
  - Complémentarité des compétences des différents opérateurs du réseau
- La posture professionnelle des travailleurs sociaux pour accompagner les publics fragilisés vers la prise en compte de leur santé

### INFOS PRATIQUES

 4 jours

 3, 4, 5 et 6 septembre 2019

 Sociologue

 800 € par personne pour les 4 jours de formation

## FAVORISER L'ACCÈS AUX DROITS ET AUX SOINS DES JEUNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les jeunes sont aujourd'hui plus exposés que leurs aînés au chômage et à la précarité du marché du travail. Les inégalités sociales entre les jeunes ont également tendance à se creuser selon leur origine sociale, leur sexe et leur zone de résidence, et leur niveau de vie relatif tend à décroître. Alors que l'impact de ces évolutions socio-économiques est souvent relevé, la question de l'accès des jeunes à leurs droits sociaux reste peu abordée.

Si globalement les jeunes se sentent en « bonne santé », la moitié d'entre eux rencontre des obstacles financiers pour accéder aux soins, soulignant du même trait l'absence de couverture complémentaire santé pour plus d'un jeune sur six. Par ailleurs, un tiers des jeunes déclare ressentir un certain mal-être se traduisant par une souffrance psychique. Favoriser en termes d'information et d'accompagnement, l'accès aux droits et aux soins des jeunes les plus précaires est un enjeu fort de société.




### CONTENU


Développer sa connaissance du public « jeunes » par :


- Une approche sociologique : caractéristiques du public, modes de vie, pratiques à risque et représentations de la santé, statuts, non recours aux droits et aux soins médicaux (1 jour)
- Une approche psychologique : comportements face à la santé et à l'accès aux soins médicaux (1 jour)
- Une approche ludique et interactive : formes d'animation variées s'appuyant sur des outils de communication adaptés, interactifs, ludiques (1 jour)

### INFOS PRATIQUES

 3 jours

 7, 8 et 9 octobre 2019

 Sociologue, Psychologue  
Formateur-trice et praticien-ne en PNL

 600 € par personne pour les 3 jours de formation





## CONTEXTE / OBJECTIFS

Dans son rapport « Santé et accès aux soins: une urgence pour les femmes en situation de précarité », le Haut Conseil à l'Égalité s'est intéressé aux femmes en situation de précarité dont la santé est dégradée et l'accès aux soins entravé. Les femmes représentent 64 % des personnes qui reportent des soins ou y renoncent (Odénore, 2016), soit près de 9,5 millions de femmes chaque année. Plusieurs raisons peuvent expliquer la santé dégradée des femmes en situation de précarité (conditions de vie et de travail pénibles, une participation moindre à la prévention et aux campagnes de dépistage, l'androcentrisme de la société et de la médecine). Si la lutte contre les inégalités sociales de santé doit être soutenue par une politique volontariste qui tienne compte des inégalités de sexe comme l'appelle le Haut Conseil à l'Égalité, les professionnel-le-s de santé et du social doivent également pouvoir disposer d'outils pour analyser l'effet combiné de la précarité et du sexe sur la santé et l'accès aux soins des femmes en situation de précarité.

## INFOS PRATIQUES



1 jour



15 mars 2019



Sociologue et un-e grand témoin



400 € par personne pour les 2 jours de formation



## CONTENU

- Les indicateurs d'une santé détériorée des femmes
- Les femmes face à des déterminants sociaux de santé dégradés
- Recours aux droits et accessibilité des soins
- Exemples d'expériences (approche en santé globale et communautaire, etc.)

# DROIT DES ÉTRANGERS : ACCOMPAGNER L'ACCÈS AUX DROITS

**NOUVEAU !**



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette formation s'inscrit dans un contexte où le besoin d'accompagnement des personnes immigrées et des demandeurs d'asile en France dans leurs démarches administratives et dans l'accès à leurs droits est particulièrement important. En effet, la législation dans le champ du droit des étrangers est complexe et très évolutive, d'où la nécessité de formation des professionnel-le-s et bénévoles intervenant sur ces sujets.

## INFOS PRATIQUES



2 jours



28 et 29 mars 2019



Juriste, spécialiste en matière de droit des étrangers et droit d'asile



400 € par personne pour les 2 jours de formation



## CONTENU

- Règles générales en matière d'entrée, de séjour, de travail, d'asile, d'éloignement des étrangers
- Droits sociaux associés aux règles de séjour (hébergement, santé, aides financières)
- Identification des acteurs publics et privés afin de pouvoir orienter les personnes dans leurs démarches
- Travail autour de questionnaire sur les idées reçues en matière de droit des étrangers ainsi que sur des cas pratiques

# INTERCULTURALITÉ ET SANTÉ :

## L'ACCÈS AUX SOINS POUR LES POPULATIONS MIGRANTES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les recommandations visant à diminuer les inégalités de santé soulignent l'intérêt de développer les formations à la démarche interculturelle. Au-delà des barrières linguistiques et de communication pouvant se présenter, les intervenants sociaux ou médico-sociaux peuvent ressentir le besoin d'outils pour renforcer leur capacité à travailler dans un contexte interculturel. Les questions liées à la maladie et à la mort, les obstacles à l'accès aux droits et aux soins, la difficulté des parcours de migration sont autant de facteurs pouvant influencer sur l'accompagnement social et être dans certains cas, source de tension. Ainsi, la formation permettra aux intervenants sociaux et médico-sociaux de travailler sur leurs représentations et sur les éléments à prendre en compte dans l'accompagnement en contexte interculturel.



### CONTENU

- Cultures, interculturalité, multiculturalité, appréhension de la diversité, droits sociaux des étrangers
- La santé et la maladie dans différentes cultures
- Différents systèmes de soins dans certains des pays d'origine des migrants
- L'accès aux droits et aux soins dans les pays d'origine
- Les adaptations et les changements en immigration
- Les problématiques fréquemment rencontrées par les migrant-e-s
- La question de l'altérité
- Des outils pour mener une intervention individuelle ou collective adaptée de prévention ou d'information

### INFOS PRATIQUES



2 jours



4 et 5 avril 2019



Formateur-trice et chercheur-e en pratiques sociales



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

## POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) s'inscrit dans le cadre des politiques publiques développées pour promouvoir l'employabilité des personnes et dans la politique de gestion du risque des branches Accident du Travail, Maladie Professionnelle (AT-MP). En 2014, près de 94 000 personnes ont été accompagnées individuellement par le service social de la branche maladie, c'est dire l'importance de cet engagement et des actions conduites par les professionnel-le-s.

À l'issue de la formation, les participant-e-s seront en mesure d'identifier les textes de référence nécessaires à la mise en œuvre de leur action.



### CONTENU

- La procédure d'inaptitude au poste de travail : articulation médecin du travail/médecin conseil/médecin traitant et employeur
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : acteurs et champs d'intervention
- Les acteurs concernés au sein de l'entreprise
- L'accès à la formation : les dispositifs de formation et les financements spécifiques
- Le service social : rôle et limites tout au long de la procédure (diagnostic multidimensionnel, construction du projet de vie avec l'assuré et les partenaires)

### INFOS PRATIQUES



3 jours



18, 19 et 20 septembre 2019



Médecin du travail spécialisé-e sur les questions de PDP



600 € par personne pour les 3 jours de formation

# TRAVAILLER EN PLURIDISCIPLINARITÉ DANS LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES ASSURÉS EN RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

FICHE 19



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans le cadre des politiques publiques afin de promouvoir l'employabilité et le retour à l'emploi des salarié-e-s du fait d'un problème de santé (maladie, accident du travail, handicap, invalidité, etc.).

De nouveaux risques professionnels tels que le mal-être et la souffrance au travail émergent. Elles interrogent les pratiques et nécessitent une mise à distance pour rechercher d'autres pistes, outils et perspectives.


Cette formation permet d'actualiser les connaissances théoriques et les pratiques dans les domaines cités, ainsi que d'appréhender le travail de collaboration institutionnelle nationale et régionale.


Une expérience significative dans le champ de la prévention de la désinsertion professionnelle est requise pour pouvoir suivre cette formation.

## INFOS PRATIQUES

 4 jours

 16 au 19 septembre 2019

 Psychologue du travail (2 jours) et juriste (2 jours)

 800 € par personne pour les 4 jours de formation



## CONTENU

- Les dispositifs spécifiques de la PDP (formation, reclassement, handicap)
- Les aspects juridiques législatifs et réglementaires
- Les risques majeurs de la santé au travail et notamment les risques psychosociaux
- La posture professionnelle et la légitimité professionnelle et institutionnelle

# ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA PDP SUR LE TERRITOIRE ET EN PARTENARIAT

FICHE 20



## CONTEXTE / OBJECTIFS


La prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans le cadre des politiques publiques afin de promouvoir l'employabilité et le retour à l'emploi des salarié-e-s du fait d'un problème de santé (maladie, accident du travail, handicap, invalidité, etc.).

Les nouveaux risques professionnels tels que le mal-être et la souffrance au travail émergent et/ou aggravent les situations des usagers. Par conséquent, ils interrogent les pratiques des professionnel-le-s et nécessitent la recherche d'autres pistes d'action, d'outils, de perspectives et notamment sur la notion de prévention.


Force est de constater la nécessité de mieux appréhender les missions des intervenant-e-s, les niveaux de collaboration et d'intervention sur la situation de l'utilisateur, le cadre réglementaire et plus encore de développer des dynamiques partenariales sur les territoires.


Cette formation sera mise en œuvre sur un territoire donné, à destination des équipes concernées par la PDP, professionnels de terrain et leurs cadres.

## INFOS PRATIQUES

 Durée à définir selon le projet de territoire

 À déterminer en fonction de la demande du client

 Psychologue du travail et juriste

 Sur devis et selon le projet défini avec le client



## CONTENU

- La PDP
  - Ses enjeux
  - Le partenariat : missions, enjeux pour chacun, place et rôles
- Ses aspects juridiques, législatifs et réglementaires
- La santé au travail
  - Définition du travail et de la santé, approche de la psychodynamique du travail
  - Un risque contemporain : les risques psychosociaux
  - La désinsertion professionnelle
- L'accompagnement de la mise en place de la dynamique territoriale et partenariale
  - Analyse des pratiques
  - Pilotage
  - Groupes de travail

# LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX : DÉTECTER, PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER

NOUVEAU !



## CONTEXTE / OBJECTIFS

L'enjeu de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) est important à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation, comme le montre l'évolution récente de la législation. Les professionnel-le-s de l'intervention sociale sont en demande d'outils leur permettant d'accompagner les bénéficiaires ou leurs équipes – et protéger leur propre santé.

L'objectif de la formation consiste à maîtriser ce concept pour valider que la situation de mal-être correspond bien à un risque psycho-social – et à savoir utiliser des outils qui permettent de trouver des pistes d'actions concrètes rapidement.



## CONTENU

- Détecter les risques psycho-sociaux, identifier les situations à risque et quantifier le risque
  - Comprendre la nature des RPS
  - Apprendre à détecter les RPS
  - Responsabiliser les acteurs
- Mettre en place des plans de prévention : élaborer des moyens et un timing d'actions
  - Savoir agir en fonction du type de RPS : stress, surmenage professionnel, harcèlement, violence
  - Élaborer des tableaux d'indicateurs des RPS
  - Savoir accompagner une équipe en souffrance
  - Savoir accompagner un individu en souffrance
- Utiliser le bien-être au travail comme un élément de changement
  - Connaître la méthode SLAC pour trouver 4 leviers d'actions : Sens, Liens, Activités, Confort
  - Utiliser la méthode pour trouver de nouvelles ressources
  - Faire utiliser la méthode par ses bénéficiaires et/ou son équipe

## INFOS PRATIQUES



2 jours



29 et 30 octobre 2019



Intervenant-e-s, Consultant-e expert-e de la thématique du bien-être au travail



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# ACCOMPAGNER DES USAGERS EN SOUFFRANCE AU TRAVAIL



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les profondes transformations intervenues dans le monde du travail ont révélé la question de la souffrance au travail. Une nouvelle catégorie de risques est apparue sous la terminologie de « risques psychosociaux ».

Cette problématique majeure de la santé au travail recouvre à la fois les facteurs de risques et leurs conséquences.

Les risques professionnels, tels que le stress, le harcèlement, la dépression, le burn-out, le suicide, portent atteinte à l'intégrité physique et mentale des travailleurs salariés, y compris intérimaires et contrats précaires.



## CONTENU

- Les principes de la psycho-dynamique du travail et les mécanismes de la souffrance au travail
- Les dispositifs législatifs en matière de prévention des risques psychosociaux
- Le réseau de prévention des risques psychosociaux
- L'accompagnement individuel et collectif des personnes en souffrance au travail

## INFOS PRATIQUES



4 jours

11, 12 mars et 25, 26 mars 2019  
Ou : 20, 21 mai et 3, 4 juin 2019

Psychologue du travail



800 € par personne pour les 4 jours de formation

## HANDICAP ET EMPLOI : MIEUX CONNAÎTRE LA SITUATION DE HANDICAP POUR ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

En France, la grande majorité des personnes (80%) connaît une situation de handicap au cours de sa vie, de près ou de loin, professionnelle ou privée. Accompagner les personnes en reclassement, voire en rupture professionnelle, suppose de connaître les enjeux principaux des trois acteurs décisifs : le salarié, l'employeur et le médecin du travail.

Il s'agira d'acquérir des informations générales sur le handicap et de travailler plus particulièrement sur la façon d'aborder le handicap avec une personne que l'on accompagne. Saisir des clés pour aborder le handicap au travers du volet administratif (quels organismes attribuent la reconnaissance administrative), du volet médical (connaître les différentes formes de handicap), et du volet emploi (les aides au maintien dans l'emploi et au recrutement).



### CONTENU

- Appréhender la diversité des situations de handicap
- La compensation du handicap : un des piliers de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité, la citoyenneté des personnes en situation de handicap
- L'environnement législatif et réglementaire : les obligations des employeurs et des salariés, les aides techniques et financières
- Les outils qui permettent de savoir comment réagir quand la personne est dans une phase de déni de ses difficultés

### INFOS PRATIQUES



2 jours



15 et 16 mai 2019



Conseiller en conduite de projet handicap



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## PRÉVENIR ET ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE DÉPENDANCE

NOUVEAU !



### CONTEXTE / OBJECTIFS

En France, de plus en plus de personnes sont touchées par une situation de dépendance. Selon les projections de l'INSEE, la population des plus de 75 ans devrait doubler d'ici 2050. Dès les années 2000, on évoque la création d'un cinquième risque de la protection sociale et d'une nouvelle branche dédiée au risque dépendance, lié à l'avancée en âge et à la perte d'autonomie.

La prise en charge de la dépendance devient donc un enjeu majeur pour la société française. L'accueil en établissement spécialisé et le maintien à domicile des personnes âgées et/ou handicapées sont une réponse à cette problématique de santé publique.

L'ergothérapeute est un professionnel de santé qui favorise l'autonomie des personnes, notamment à leur domicile. L'ergothérapeute développe, avec la personne et les autres professionnels médico-sociaux, des actions de prévention et des moyens de compensation, pour permettre à la personne de retrouver et/ou maintenir son indépendance. Il/elle peut préconiser, entre autres, des solutions d'aménagements du logement, des aides techniques, des nouvelles technologies, pour préserver les capacités de la personne à son domicile.



### CONTENU

1<sup>ère</sup> partie – théorique

- Découvrir le métier d'ergothérapeute
- Comprendre les situations de dépendance
- Notion : la prévention – la compensation
- Qu'est-ce qu'une aide technique ?
- Envisager un aménagement de logement

2<sup>ème</sup> partie – pratique

- Présentation des espaces d'exposition d'Escavie, essais et manipulation d'aides techniques

Ces deux jours de formation doivent permettre aux participants de repérer des potentielles situations de dépendance, de mieux connaître les solutions de compensation, et la pertinence de la collaboration avec l'ergothérapeute.

### INFOS PRATIQUES



2 jours



19-20 mars 2019

Ou 19-20 novembre 2019



Ergothérapeute d'Escavie, centre de ressources sur le handicap pour les particuliers et professionnels



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# L'ÉVALUATION DES SITUATIONS DE FRAGILITÉ DES RETRAITÉS AVEC LA GRILLE SIREVA

FICHE 25



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La mise en œuvre de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, notamment sur le volet de la prévention de la perte d'autonomie, requiert une réorientation des actions en faveur des personnes âgées, et des aides qui leur sont proposées. De nouveaux outils ont vu le jour, ont été expérimentés avant d'être réajustés et plus largement diffusés. La grille SIREVA est le fruit de ces évolutions, et son utilisation tend à être étendue. La formation vise à permettre aux professionnel-le-s de l'action sociale de s'inscrire dans une démarche de prévention et d'optimisation de l'autonomie des retraité-e-s susceptibles de bénéficier des dispositifs les plus adaptés à leur situation individuelle.




## CONTENU


- Apports théoriques :
  - La loi d'adaptation de la société au vieillissement
  - Les concepts : fragilité, perte d'autonomie : Vieillir en bonne santé, vieillir en étant libre de ses choix
  - Évaluer pour quoi faire ? Les enjeux de l'évaluation
- Apports méthodologiques et pratiques :
  - La grille SIREVA et son utilisation : objectifs et enjeux
  - Comment se déroule une évaluation ?
  - Les pratiques d'analyse des situations et de suivi

## INFOS PRATIQUES

 2 jours

 18 et 19 avril 2019

 Formateur-trice ayant une pratique en gérontologie et en méthodologie de projet

 400 € par personne pour les 2 jours de formation

# ABORDER LA QUESTION DU SUICIDE LORS DE L'ÉVALUATION DES BESOINS DES RETRAITÉS AVEC LA GRILLE SIREVA

FICHE 26



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La grille d'évaluation SIREVA aborde la question des troubles liés à la dépression et du suicide des séniors. La passation du questionnaire auprès des séniors requiert de la part des évaluateurs une connaissance approfondie des problématiques liées au suicide des séniors et à la prévention dans ce domaine.

Une formation est proposée aux évaluateurs afin de les informer et sensibiliser sur les questions liées au suicide et en particulier, au suicide des séniors, afin de faciliter la passation du questionnaire. Cette formation alliera une approche psychologique et une approche juridique afin d'outiller les professionnel-le-s dans ces deux domaines. La formation inclura des travaux en sous-groupes et des mises en situations.




## CONTENU


- Approche psychologique :
  - Travail sur les idées reçues concernant le suicide
  - L'épidémiologie, la notion de crise suicidaire, les facteurs de risque
  - L'outil R.U.D (Risque, Urgence, Dangerosité)
  - Désamorçage de la crise suicidaire
  - Mises en situation d'entretien par groupes de trois personnes
- Approche juridique :
  - Les différents mécanismes de responsabilité
  - Le secret professionnel et les obligations de signalement
  - L'orientation vers le droit commun

## INFOS PRATIQUES

 2 jours

 22 et 23 mai 2019

 Psychologue  
Juriste

 400 € par personne pour les 2 jours de formation

## CONSTRUIRE DES ACTIONS DE SOUTIEN AUX AIDANTS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La perte d'autonomie liée à l'âge ou la maladie confronte les proches à des difficultés de tous ordres, qui fragilisent leur fonction « d'aidant » et, bien souvent, les isolent.

On constate que les espaces d'information, d'échanges et de soutien permettent de mieux assumer son rôle d'aidant. Ces actions participent vivement à éviter l'épuisement de l'aidant, à prévenir la maltraitance.

L'objectif de cette formation est d'accompagner les travailleurs sociaux à construire des réponses collectives, adaptées aux différents besoins repérés auprès des aidants non professionnels (familiaux ou de proximité).



### CONTENU

- Apports théoriques sur la méthodologie de projet
- Approche sociologique des typologies des aidants
- Approche historique de l'aide aux aidants
- L'évolution des politiques sociales vis-à-vis des aidants
- Échange autour de solutions innovantes
- Études de cas
- Situations rencontrées par les participants
- L'identification des besoins des aidants : Information, soutien et répit

### INFOS PRATIQUES



2 jours



2 et 3 septembre 2019



Formateur-trice ayant une pratique en gérontologie et en méthodologie de projet



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## SPÉCIFICITÉS DE L'INTERVENTION SOCIALE À DOMICILE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Intervenir au domicile n'est en rien un acte anodin. La personne accompagnée accueille et reçoit l'intervenant-e chez elle, donne à voir, consciemment ou pas, des éléments de sa vie, de son intimité. L'intervenant-e peut se retrouver dans une proximité parfois sous-évaluée, potentiellement dérangeante.

Comment appréhender ces éléments relevant du contexte d'intervention sociale à domicile ? Quelle posture professionnelle adopter ?



### CONTENU

- Le contexte de l'intervention : se situer, un préalable indispensable
  - Personnes âgées : vieillissement normal - vieillissement pathologique, isolement...
  - Maladie : de l'annonce à l'acceptation, maladies chroniques et invalidantes, pronostic de vie engagé
  - Protection de l'enfance : aide contrainte, évaluation et rapport au juge
- Le domicile
  - Le « chez soi » comme espace de sécurité, un territoire particulier, l'image de soi
  - L'espace de l'entretien et les places en jeu
- L'entretien
  - Des attitudes et des techniques d'écoute
  - La verbalisation du « perçu » et sa place dans l'intervention

### INFOS PRATIQUES



3 jours



23, 24 et 25 septembre 2019



Formateur-trice en travail social



600 € par personne pour les 3 jours de formation

# ACCUEILLIR LA PERSONNE ÂGÉE

## DANS UNE INSTITUTION



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Le quotidien des professionnel-le-s en institution accueillant des personnes âgées est soumis à de fortes tensions : vieillissement pathologique de certaines personnes plus ou moins éprouvant, angoisse des familles, désaccords dans les familles, présence de la mort... Ces tensions, auxquelles s'ajoute trop souvent un manque de temps d'échanges et de réflexions partagées, peuvent amener les professionnel-le-s à « techniciser » leurs actes pour continuer à assurer leurs missions. C'est pourquoi cette formation vise à prendre du recul, par un ré-ancrage dans la théorie et la loi, pour s'interroger sur ses pratiques individuelles et collectives et mesurer les points pertinents à renforcer et ceux qui mériteraient un ajustement.



### CONTENU

- Des concepts aux pratiques professionnelles quotidiennes, en passant par le cadre légal :
  - Vieillesse/dépendance/autonomie
  - Accueillir
  - Bien-être/maltraitance
- Les besoins de la personne âgée et la place de la famille
- L'impact psychologique de l'institutionnalisation sur la personne âgée
- Le travail quotidien avec la personne âgée
  - Posture professionnelle individuelle et collective
  - La question du stress : soi face aux stress, des alternatives possibles

### INFOS PRATIQUES



3 jours



25, 26 et 27 novembre 2019



Psychologue



600 € par personne pour les 3 jours de formation

# LES ESSENTIELS DU CADRE JURIDIQUE DE L'INTERVENTION SOCIALE

## SECRET PROFESSIONNEL, PROTECTION DES MAJEURS VULNÉRABLES, RESPONSABILITÉ DES PROFESSIONNELS

**NOUVEAU !**



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Le secret professionnel, à la fois garant du respect des usagers et une obligation légale pour les professionnel-le-s, est une notion complexe qui peut rendre difficile son effectivité. De la loi du 4 mars 2002 à celle du 26 janvier 2016 : quels changements ? Dans quel cadre s'opère le partage de l'information, entre quels professionnels ?

Par ailleurs, les lois du 5 mars 2007 et du 16 février 2015 ont profondément modifié les régimes applicables à la protection des personnes vulnérables. Les professionnel-le-s ont vu leurs responsabilités s'accroître avec des moyens qui sont de plus en plus comptés. Autant de questions qui peuvent placer les équipes dans l'interrogation, voire la confusion. La loi peut alors servir de repère, pour permettre au professionnel d'agir dans un cadre plus sécurisant, plus clair et soucieux des droits des usagers.

Pour ce faire, cette formation se propose d'aider les professionnel-le-s à comprendre leur environnement juridique, cerner les contours du secret professionnel et maîtriser le partage de l'information, mieux comprendre ce que l'on peut et doit faire (comment et pourquoi) pour protéger les personnes vulnérables.



### CONTENU

- Le secret professionnel, les personnes qui y sont soumises, la sanction du secret professionnel
- Les exceptions au principe : l'obligation de signalement
- Les critères du partage de l'information
- La place des personnes concernées
- Le champ d'application des textes relatifs aux personnes vulnérables : public, distinction entre mesures sociales et juridiques
- Les modalités de la protection de la personne, de ses intérêts matériels et/ou pécuniaires
- Les mesures applicables à la sauvegarde de justice, la curatelle (simple et renforcée), la tutelle ou au mandat de protection future
- Les acteurs de la protection ; le coût des mesures
- La qualité de la protection
- Les responsabilités des professionnels

### INFOS PRATIQUES



2 jours



4 et 5 avril 2019



Juriste



400 € par personne pour les 2 jours de formation



# LE VIRAGE AMBULATOIRE :

## COMPRENDRE ET ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX PARCOURS DE SOINS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Dans la continuité de la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST), la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 pose à nouveau la question de l'organisation de l'offre de soins en France, avec la promotion d'une médecine de parcours qui place les patient-e-s au centre de la prise en charge. Désormais, l'hôpital n'est plus au centre mais constitue une étape de la prise en charge des patient-e-s. Les professionnel-le-s des soins et du social doivent s'organiser pour assurer avec qualité et sécurité la prise en charge des patients qui ne seront pas hospitalisés ou le seront moins longtemps.


Traiter du virage ambulatoire consiste autant à s'intéresser au développement récent et à l'accélération des prises en charge hospitalières ambulatoires, qu'à la prise en compte des conséquences sociales liées aux réductions de la durée moyenne de séjour en hospitalisation conventionnelle, qui impose de réinterroger l'articulation de l'activité des professionnels de santé, du médico-social et du social pour accompagner ce « séjour hospitalier à domicile ». Une articulation qui doit se réaliser dans des contextes territoriaux très hétérogènes tant du point de vue de l'offre de soins, que des modes de coopération pour une coordination pluri-professionnelle.

### INFOS PRATIQUES

 2 jours

 16 et 17 septembre 2019

 Sociologue

 400€ par personne pour les 2 jours de formation



### CONTENU

- Le virage ambulatoire : origine et objectifs d'une transformation des parcours de soins
  - Origines sociales et médico-sociales
  - Le développement des soins ambulatoires
  - Une offre de soins globale et graduée
- Le virage ambulatoire en pratique
  - Évolution des missions et modalités de coordination des professionnels de santé et du social
  - L'utilisateur et la qualité des soins
  - Limites et freins provisoires



### CONTEXTE / OBJECTIFS

De profondes transformations traversent le monde du travail. Les évolutions dans les organisations et les modes de management ont intensifié, flexibilisé, individualisé le travail. Ces évolutions ont des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés. Une nouvelle catégorie de risques est apparue sous la terminologie de « risques psycho-sociaux » pour rendre compte de la montée en puissance de la souffrance au travail.

Les travailleurs sociaux font état de cette problématique grandissante, requérant la mise à jour de leurs connaissances en matière de législation sociale, afin d'accompagner au mieux les personnes.



### CONTENU

- Une obligation générale de sécurité
  - Une obligation de résultat pour l'employeur et le salarié
  - Le contenu des précautions imposées
  - La portée et l'intérêt du règlement intérieur de l'entreprise
  - Les prolongements jurisprudentiels de l'obligation de sécurité
  - La notion de faute inexcusable et ses conséquences
  - Les limites légales et jurisprudentielles au pouvoir de direction de l'employeur
- La législation imposant des protections spécifiques
  - L'interdiction du harcèlement moral ou sexuel
  - La preuve et les sanctions
  - Le droit de retrait du salarié
- Les outils institutionnels de prévention des risques professionnels
  - Les accords collectifs : place et négociation des accords sur la prévention des risques
  - Le rôle du CHSCT et des délégués du personnel
  - Le rôle de l'inspection du travail et de la médecine du travail

### INFOS PRATIQUES



2 jours



24 et 25 janvier 2019



Juriste spécialisé-e en droit du travail



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# PROTECTION SOCIALE À L'ASSURANCE MALADIE : MALADIE, MATERNITÉ/PATERNITÉ, INVALIDITÉ, ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE, DÉCÈS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La protection sociale à l'Assurance Maladie évolue et il importe pour les professionnel-le-s concerné-e-s de réactualiser régulièrement leurs connaissances dans les domaines de l'Assurance Maladie, de la maternité. La formation permettra ainsi d'identifier les enjeux actuels de la sécurité sociale et de mieux comprendre le fonctionnement d'une Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Par ailleurs, la formation permettra de mieux connaître les conditions d'ouverture des droits, ainsi que les différentes prestations versées au titre de la maladie, maternité et accident du travail.

Au-delà des apports théoriques et fondamentaux nécessaires, la formation privilégie la participation active des stagiaires. Une place importante est laissée à l'échange entre les participations et à la confrontation des points de vue.



### CONTENU

- La protection sociale : valeurs et enjeux
- L'ouverture des droits
- PUMA et AME
- CMUC, ACS et tiers payant intégral
- Maladie : soins, ticket modérateur, parcours de soins, indemnités journalières, invalidité
- Maternité et paternité : soins, exonération du ticket modérateur, indemnités journalières
- Accident du travail et maladie professionnelle : matérialité, soins, exonération du ticket modérateur, indemnités journalières, rente, indemnité temporaire d'inaptitude, reclassement professionnel
- Décès : ouverture de droit et forfaitisation

### INFOS PRATIQUES



2 jours



13 et 14 juin 2019



Formateur-trice, spécialiste de la protection sociale



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# COMPRENDRE LE SYSTÈME DE RETRAITE FRANÇAIS ET LES RÉFORMES



## CONTEXTE / OBJECTIFS

L'arrivée des générations du baby-boom à la retraite, l'augmentation de l'espérance de vie et la hausse du chômage ont un impact sur le financement des retraites par répartition, suscitant inquiétude et interrogation chez les retraités et futurs retraités. Cette formation vise à mieux comprendre les mécanismes du système de retraite français, afin de permettre aux professionnel-le-s d'appréhender les situations singulières et complexes auxquelles sont confrontés les retraité-e-s. À travers cette formation, les professionnels du secteur seront en mesure de mieux comprendre les différentes réformes qui se sont succédé ces dernières années. Ils pourront expliquer sur quels leviers ces réformes agissent pour limiter le déficit mais aussi pour atténuer certaines injustices (pénibilité, travail partiel, petites retraites, etc.).

Cette formation permettra aux professionnel-le-s de mieux se repérer dans le système de retraite français, de comprendre les conditions d'attribution et de calcul de la retraite (méthode), d'identifier les sites d'information incontournables ainsi que de s'approprier la politique d'action sociale de l'Assurance retraite sur le maintien à domicile des personnes âgées. Enfin, la formation permettra de connaître les principales réformes (Balladur, Fillon, réforme du 20 janvier 2014, réformes en cours et à venir), ainsi que leurs enjeux et leurs effets.

## INFOS PRATIQUES



2 jours



16 et 17 mai 2019



Formateur-trice, spécialiste des problématiques de retraite



400 € par personne pour les 2 jours de formation



## CONTENU

- Le système de retraite français et son organisation
- L'assurance retraite, la retraite de base
- Les grandes règles des régimes de base AGIRC et ARRCO, la retraite complémentaire
- Le calcul de la retraite
- Le droit à l'information (réforme Fillon)
- Le minimum vieillesse
- La politique d'action sociale de l'assurance retraite
- L'impact des réformes sur la branche retraite et les retraités

# LES FONDAMENTAUX DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les questions de protection de l'enfance, de signalement, d'enfant en danger traversent notre société ; elles sont le quotidien des professionnels du social, les interrogent dans leurs pratiques auprès des familles, dans leurs relations dans les institutions. La loi de 2016 vient redéfinir la protection de l'enfance, remettant la place de l'enfant au cœur du dispositif. Identifier les évolutions, les missions de chacun, questionner les pratiques des professionnel-le-s pour les faire évoluer dans l'intérêt des familles et des enfants.

La formation inclura des temps d'échange et des retours d'expérience autour de situations des stagiaires.

## INFOS PRATIQUES



2 jours



3 et 4 octobre 2019



Formateur-trice en travail social



400 € par personne pour les 2 jours de formation



## CONTENU

- Loi du 5 mars 2007 ; Loi du 14 mars 2016 : Évolution, changement, questionnements
- L'aide sociale à l'enfance et ses missions
- De l'information préoccupante au signalement : La cellule départementale de recueil, de traitement et d'évaluation
- Les possibilités d'échanges d'informations dans l'intérêt de l'enfant

A photograph of two women sitting at a table in a bright, modern office setting. The woman on the left has long, wavy brown hair and is wearing a green and white striped sleeveless top. The woman on the right has dark, curly hair and is wearing a light-colored, patterned short-sleeved top. They are both looking down at a tablet computer on the table. The woman on the right is holding a white marker. The background shows large windows with a view of a city skyline.

**DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES « MÉTIERS »  
MANAGEMENT, INTERVENTION  
SOCIALE, ACCUEIL**

Sont réunies ici les formations d'approfondissement du métier propres au champ social et à son contexte d'expression : manager dans le secteur social, maîtriser ses interventions sociales, individuelles ou collectives, aborder l'accueil des publics.

## SOMMAIRE

### Manager, encadrer dans le secteur social

**FICHE 36**  
p. 31 Les spécificités du management dans le secteur social **NOUVEAU!** **À LA UNE**

**FICHE 37**  
p. 32 Le travail partenarial pour les managers des services sociaux **NOUVEAU!**

**FICHE 38**  
p. 32 Management et développement de la cohésion d'équipe

**FICHE 39**  
p. 33 Action de soutien au management par l'approche du co-développement

**FICHE 40**  
p. 33 Management d'équipe avec l'approche du « Développement du Pouvoir d'Agir »

**FICHE 41**  
p. 34 Manager par l'approche systémique

**FICHE 42**  
p. 34 Faire du bien-être au travail un levier de management

**FICHE 43**  
p. 35 Superviser et accompagner les écrits des équipes de travail social

### Renforcer ses techniques et méthodologies d'intervention sociale

**FICHE 44**  
p. 35 Le travail partenarial dans l'intervention sociale **NOUVEAU!** **À LA UNE**

**FICHE 45**  
p. 36 Réussir ses ateliers et actions collectives

**FICHE 46**  
p. 36 Travail social avec des groupes (TSG)

**FICHE 47**  
p. 37 L'entretien motivationnel dans l'intervention sociale **NOUVEAU!**

---

**FICHE 48** Développement du Pouvoir d'Agir individuel et collectif  
Initiation - Niveau 1

p. 37

---

**FICHE 49** Développement du Pouvoir d'Agir individuel et collectif  
Perfectionnement - Niveau 2

p. 38

---

**FICHE 50** La conduite de projet en travail social

p. 38

---

**FICHE 51** Observation sociale : démarche, enjeux et méthodologie

p. 39

---

**FICHE 52** Approche systémique des situations complexes en travail social  
Les fondamentaux - Niveau 1

p. 39

---

**FICHE 53** Approche systémique des situations complexes en travail social  
Approfondissement - Niveau 2

p. 40

---

**FICHE 54** Approche de l'analyse transactionnelle dans l'accompagnement

p. 40

---

### Informer et orienter les publics accueillis

---

**FICHE 55** Intervenir auprès des publics fragiles : approfondissements  
à destination des professionnels des PFIDASS

p. 41

**NOUVEAU !**



---

**FICHE 56** Accueil physique et téléphonique : améliorer sa communication  
pour mieux gérer les situations complexes

p. 42

---

**FICHE 57** L'accueil des publics en service social : approche sociologique  
et caractéristiques des publics, évolution des comportements  
et des demandes

p. 42

**NOUVEAU !**

---

**FICHE 58** Accueillir des personnes en situation de handicap

p. 43

**NOUVEAU !**

---



## CONTEXTE / OBJECTIFS

L'évolution juridique du secteur social et médico-social rend la situation des établissements complexes. Les encadrant-e-s ont notamment une position spécifique impactant nécessairement les pratiques managériales. L'articulation des valeurs incarnées par le secteur et les logiques de gestion est parfois difficile à gérer : comment diffuser les valeurs du travail social tout en s'assurant de l'efficacité du travail de son équipe ?

Cette formation propose aux professionnel-le-s de s'approprier les bases du management et d'en adapter les outils à leur secteur d'activité. La formation insistera notamment sur le rôle du manager en tant que traducteur et diffuseur de sens afin de renforcer la cohésion et l'efficacité au sein de l'équipe.



## CONTENU

- Comprendre l'historique des modèles de gestion dans le secteur social
  - L'évolution de l'éthique régissant le secteur social à travers les époques et contextes : de l'éthique de la conviction à l'éthique de l'entreprise
- Connaître les bases du management et rôle du cadre
  - Les rôles du manager du secteur social en termes de management d'équipe et de l'activité
  - Travailler ensemble sur les 4 dimensions d'un manager d'équipe : le Sens, le Lien, l'Activité et le Confort
- Analyser les leviers de motivation de son équipe et les valeurs de son organisation
  - Connaître les différents leviers de motivation de l'individu
  - Identifier les éléments qui font sens à l'équipe dans leurs pratiques
  - Identifier les grandes lignes de la culture de son organisation et les formaliser
- Être capable de donner du sens à son équipe
  - Identifier les espaces de discussion dans lesquelles les valeurs peuvent être diffusées
  - Repérer les discours et pièges à éviter
- Faire face aux réticences et diffuser ses nouvelles pratiques
  - Être capable d'adapter sa communication aux membres de l'équipe grâce à la Process Com
  - Connaître les fondamentaux de la communication bienveillante
  - Jeux de rôle pour pratiquer la communication assertive et non-violente

## INFOS PRATIQUES



2 jours



17 et 18 septembre 2019



Consultant-e expert-e de la thématique du management et du leadership



500 € par personne pour les 2 jours de formation

# LE TRAVAIL PARTENARIAL POUR LES MANAGERS DES SERVICES SOCIAUX

FICHE 37

NOUVEAU !



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Le travail partenarial est indissociable de la fonction de manager de service social. Cela nécessite de réfléchir à deux positions possibles. La participation et/ou la création d'un réseau de partenaires. Ces positions requièrent de penser le travail partenarial comme une « structure » accompagnatrice des besoins individuels et collectifs des usagers, ainsi que de penser l'équilibre entre les « tâches » à effectuer en interne et en externe à son propre service.

Cette formation permettra aux managers de mieux comprendre les enjeux du travail partenarial et de maîtriser les étapes pour la construction d'un réseau. À l'issue de la formation, les managers seront en capacité de mieux mobiliser leur réseau de partenaires, piloter, animer et faire vivre un réseau.



## CONTENU

- Le travail en réseau et ses caractéristiques
- La création d'un diagnostic partenarial
- Les étapes pour la mise en place d'un réseau de partenaires
- Le rôle d'animateur au sein du groupe de partenaires
- La création d'une dynamique participative
- Le cadre intermédiaire tourné vers l'extérieur

## INFOS PRATIQUES



2 jours



5 et 6 septembre 2019



Formateur/-trice en action sociale



500 € pour les 2 jours de formation

# MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DE LA COHÉSION D'ÉQUIPE

FICHE 38



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Afin de répondre au mieux aux problématiques des publics ainsi qu'aux offres de service, les professionnel-le-s, pour construire et aménager leurs réponses, sont de plus en plus amené-e-s à travailler en collectif. La cohésion d'équipe est donc plus que jamais à l'ordre du jour, pour le développement d'une coopération harmonieuse et efficace. Si travailler en équipe aujourd'hui apparaît être une qualité évidente et attendue, dans la pratique ce n'est pas toujours aussi évident. Le travail en équipe est une construction, pour certains professionnel-le-s un véritable apprentissage qui demande au manager un positionnement et un accompagnement spécifique.



## CONTENU

- La construction d'une équipe, le travail d'équipe et ses contours
  - La dynamique de groupe
  - Le passage du groupe à l'équipe
  - Les « 5C » de la cohésion d'équipe
- Le travail sur un projet en optimisant les compétences du groupe
  - L'accompagnement du changement au sein des équipes
  - La communication sur le projet pour renforcer l'esprit d'équipe
  - La prise d'une décision collective et l'adhésion
- L'organisation et le management d'équipe en s'appuyant sur les compétences
  - La posture de médiation en cas de difficultés
  - L'animation de son équipe
  - La valorisation du travail de son équipe
  - La prévention et la gestion des situations conflictuelles au sein de l'équipe

## INFOS PRATIQUES



3 jours



20, 21, 22 juin 2019



Formateur-trice, consultant-e



750 € pour les 3 jours de formation



## ACTION DE SOUTIEN AU MANAGEMENT PAR L'APPROCHE DU CO-DÉVELOPPEMENT



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette formation action utilise la méthodologie du Co-développement créée par Adrien Payette, professeur de management à Montréal. Cette méthode pédagogique permet de faire travailler ensemble les managers sur des problématiques de management et de communication, en échangeant avec leurs pairs. Le co-développement permet de favoriser une posture d'encadrement en situation d'apprentissage permanent. Au-delà de l'échange et de l'analyse de situations, le co-développement permet non seulement de capitaliser les connaissances et l'expérience de chacun, mais aussi de développer des approches nouvelles, d'échanger avec des pairs dans une vision pragmatique, d'objectiver les situations, de prendre du recul, et de consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique à celle des autres.



### CONTENU

La 1<sup>ère</sup> séance permettra de créer une dynamique de groupe autour des sujets de management et de comprendre la méthodologie du co-développement. Les autres séances se déroulent ensuite selon la méthodologie du co-développement. Le point de départ est l'exposé d'une situation par l'un des participants qui a convenu d'être le « client » et présente : un problème, une préoccupation ou un projet (les 3P), c'est-à-dire un sujet pour lequel il veut voir clair et agir autrement. Les autres participants sont alors des « consultants », Chaque participant sera à son tour « client ».

En fonction des besoins, cette démarche pourra être complétée et renforcée par des apports théoriques apportés par le formateur, dont les thématiques auront émergé au sein du groupe et seront donc en adéquation avec les besoins des managers.

Un coaching individuel, proposé lors des intersessions, permet de compléter cette formation par un travail individuel autour des problématiques rencontrées (coaching à distance).

### INFOS PRATIQUES



6 jours répartis en 3 sessions de 2 jours



14 et 15 Mars, 13 et 14 mai, 24 et 25 juin 2019



Formateur-trice Consultant-e Coach (pour le coaching individuel)



1 500 € pour les 6 jours de formation + 150 € par heure de coaching réalisée, à distance (facturation à l'heure)

## MANAGEMENT D'ÉQUIPE À LA LUMIÈRE DE L'APPROCHE « DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR »



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Rendre actrices les personnes accueillies et accompagnées requiert, à notre sens, de rendre également acteurs les professionnel-le-s, tant individuellement que dans les différents collectifs de travail (équipes, services, groupes de travail, etc.) qui font la vie des institutions. Par ailleurs, le contexte politique et économique, tant par le mouvement permanent qu'il implique que par la réduction des moyens, requiert, de l'ensemble des professionnels et des institutions, réajustement permanent et construction de solution. Le DPA semble alors une piste pertinente pour le management.



### CONTENU

- Les notions : management, leadership, autorité, empowerment...
- La posture et les enjeux du manager
- Éthique et management
- Des situations concrètes de management à la lumière de l'approche centrée sur le DPA des personnes et des groupes
- Les 4 axes de l'approche et son intérêt pour le management :
  - Les conditions pour favoriser pouvoir d'agir, initiative et implication des collaborateurs et de l'équipe
  - La communication managériale dans les entretiens individuels, dans les réunions
  - Accompagnement aux changements

### INFOS PRATIQUES



4 jours



12, 13 septembre et 21, 22 novembre 2019



Formateur-trice en travail social



1 000 € pour les 4 jours de formation

## MANAGER PAR L'APPROCHE SYSTÉMIQUE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

L'approche systémique met l'accent sur une approche écologique considérant chaque élément d'un ensemble comme relié à un environnement précis et soumis à des influences multiples en interaction les unes par rapport aux autres.

Cette approche nous propose de comprendre les phénomènes observés comme également issus de processus relationnels, dynamiques, co-évolutifs. En effet, l'approche systémique étudie, questionne l'individu et l'équipe dans la relation aux autres, dans leurs échanges dynamiques qui peuvent être sources de blocages, et interroge les ressources sur lesquelles s'appuyer pour dépasser les problèmes.



### CONTENU

- L'approche systémique
  - Les concepts fondateurs : le système, les axiomes de la communication, la causalité circulaire...
  - La notion de problème, la notion d'objectif, les tentatives de solution...
- Les outils d'un management systémique
  - Le positionnement spécifique du manager
  - Le questionnement stratégique
- Impulser du changement
  - Comprendre les résistances pour mieux accompagner le changement
  - Savoir proposer, fédérer et/ou imposer des changements
- Le management systémique avec la notion de contrainte et dans des situations complexes et/ou difficiles

### INFOS PRATIQUES



3 jours



25, 26 et 27 septembre 2019



Formateur-trice spécialiste de l'approche systémique



750 € pour les 3 jours de formation

## FAIRE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL POUR TOUS UN LEVIER DE MANAGEMENT



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les risques psychosociaux sont au cœur de l'actualité et témoignent d'un mal-être au travail, que les cadres doivent prendre en compte, en tant qu'acteurs de la santé. Mais face à leurs propres contraintes et à la détresse de leurs collaborateurs, les cadres sont bien souvent désarmés.

Prévenir les risques psychosociaux et favoriser la santé et le bien-être au travail, mieux gérer son propre stress, reconnaître les premiers signaux chez ses collaborateurs, et mettre en place des comportements efficaces favorisant une meilleure qualité de vie au travail et une bonne dynamique d'équipe, telles sont les compétences clés visées par cette formation.

Réfléchir à son rôle et à ses responsabilités, aux champs d'actions possibles, apprendre à se relaxer, à repérer et mieux contrôler les réactions physiques, psychologiques et émotionnelles en situation de stress, développer des pratiques de management et de communication adaptées sont autant de pistes d'amélioration qui seront explorées d'après des situations professionnelles concrètes.

Cette formation vise l'intégration de la question des risques psychosociaux dans son management, notamment à travers l'acquisition de méthodes et outils pour faire face aux stress, d'autres modes de communication et de management visant la qualité de vie au travail.



### CONTENU

- Les risques psychosociaux: définitions, enjeux et responsabilités
- Comprendre les mécanismes du stress, évaluer les conséquences sur la santé et le travail
- Développer ses propres stratégies de gestion du stress
- Apprivoiser ses émotions et prendre du recul
- Le rôle du manager dans la prévention des risques psychosociaux: repérage des « signaux faibles » et modalités de traitement des situations
- Analyse des pratiques managériales à partir de situation de RPS rencontrées par les managers et apports d'outils / grilles d'analyse ciblées

### PARTICULARITÉ :

Méthodes et exercices pratiques provenant de la psychologie comportementale et cognitive, de la communication non violente et de la psychosociologie.  
Séances de sophrologie.  
Bilan personnel et définition d'un plan d'action.

### INFOS PRATIQUES



2 jours



13 et 14 mai 2019



Formateur-trice en gestion du stress et consultant-e expert-e en santé au travail



500 € par personne pour les 2 jours de formation

# SUPERVISER ET ACCOMPAGNER LES ÉCRITS DES ÉQUIPES DE TRAVAIL SOCIAL



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La relecture des écrits des collaborateurs par les chefs de service peut être source de malaise et de difficultés. Comment corriger, en se tenant à distance de la posture du professeur tout en valorisant la pensée et le propos de l'autre, afin d'optimiser la communication avec le destinataire ? Cette formation aura pour objectifs d'accroître la qualité des écrits produits par les équipes ; d'accompagner ses collaborateurs dans leur communication écrite en enrichissant leur pratique ; et de s'ajuster au mieux aux besoins des destinataires. Les méthodes de travail incluront la création d'outils, de procédures et de méthodes issus de l'analyse de la pratique, des échanges entre participant-e-s et des références extérieures, permettant de professionnaliser le management des écrits et de légitimer cette fonction auprès des équipes.



## CONTENU

- Soumettre les écrits du service à une lecture critique, afin de vérifier et d'ajuster :
  - La pertinence des appellations utilisées
  - La cohérence des périmètres et des objectifs assignés à chaque écrit
  - La prise en compte du destinataire, de ses attentes et de ses impératifs de lecture
  - Le respect du cadre réglementaire, de la déontologie
  - La lisibilité des messages, l'étayage des analyses et l'expression de l'objectivité
- Découvrir et intégrer les nouveaux dispositifs d'écriture
- Définir le cadre d'élaboration des écrits et les modes de collaboration, les circuits de transmission et de validation
- Définir les modalités de classification et d'archivage
- Élaborer une procédure encadrant la production des écrits
- Proposer des outils et des supports afin de faciliter le travail d'écriture, modéliser les principaux écrits
- Élaborer un guide des bonnes pratiques
- Définir les modalités d'une assistance technique
- Aider à la prise de recul et à l'analyse des situations
- Renforcer la transparence de la correction pour développer son efficacité pédagogique et assurer un climat de confiance
- Analyser les difficultés, mettre en place des remédiations
- Favoriser l'actualisation des pratiques

## INFOS PRATIQUES



2 jours



18 et 19 novembre 2019



Spécialiste des écrits professionnels



500 € pour les 2 jours de formation

# LE TRAVAIL PARTENARIAL DANS L'INTERVENTION SOCIALE

**NOUVEAU !**

À LA UNE



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Aujourd'hui, le travail partenarial est devenu un enjeu primordial pour les professionnel-le-s, porteur de la vie sociale sur les territoires. Cette démarche se trouve renforcée par la législation.

Faire réseau nécessite, pour chaque professionnel, d'aller au-devant des partenaires, prendre sa place en tant que représentant des objectifs de son organisme. C'est une démarche qui fait appel autant à une méthodologie qu'à un savoir-être.

La méthodologie acquise permettra de développer son savoir-faire en tant qu'animateur de réseau et de se créer une boîte à outils. À l'issue de la formation, les participants seront en capacité d'établir un diagnostic territorial du partenariat et de renforcer leur travail partenarial en étant force de propositions au sein de leur réseau.



## CONTENU

- Le travail en réseau et ses caractéristiques
- La création d'un diagnostic partenarial
- Les étapes pour la mise en place d'un réseau de partenaires
- Le rôle d'animateur au sein du groupe de partenaires
- La création d'une dynamique participative

## INFOS PRATIQUES



2 jours



17 et 18 juin 2019



Formateur-trice, Animateur-trice en action sociale



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## RÉUSSIR SES ATELIERS ET ACTIONS COLLECTIVES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette formation a pour objectif de permettre aux professionnel-le-s d'explorer des techniques innovantes en expérimentant et en se familiarisant aux atouts de la dynamique de groupe. La mise en pratique, par l'intermédiaire d'outils ludiques et pédagogiques, a une place prépondérante dans cette formation. Cette approche permet de favoriser la prise de parole, d'instaurer un climat de confiance et de développer les compétences individuelles. L'expérimentation et les rencontres permettent aux professionnel-le-s de partager et découvrir d'autres méthodes. Ils peuvent ainsi sensibiliser et prévenir les publics sur les thématiques liées à la santé et contribuer à la remobilisation de leur(s) parcours et projet(s) socioprofessionnel(s).



### CONTENU

- Identification des fonctionnements des groupes
- Les outils de communication
- Les observations, l'analyse et la régulation des interactions
- La créativité : adapter ses outils et sa posture professionnelle
- La gestion émotionnelle

### PARTICULARITÉ :

Une approche ludique, pédagogique et interactive est au cœur de cette formation.

### INFOS PRATIQUES



3 jours



25, 26, 27 septembre 2019



Formateur-trice en travail social et techniques d'animation



600 € par personne pour les 3 jours de formation

## TRAVAIL SOCIAL AVEC LES GROUPES (TSG)



### CONTEXTE / OBJECTIFS

« Le travail social avec les groupes - TSG est une méthode de travail social qui accroît le fonctionnement social par des expériences de groupe. » Celles-ci aident les membres à faire face à leurs problèmes personnels, de groupe ou communautaires(...) » (Gisèle Konopka, 1971). Cette définition du travail de groupe s'étend aussi au contexte dans lequel les personnes s'aident les unes les autres pour appréhender autrement leurs problèmes personnels et sociaux. Dans cette dimension microsociale, l'action dépasse le cas par cas du travail individuel. La possibilité d'atteindre des objectifs divers, liés aux caractéristiques des situations contemporaines, implique donc la production d'actions de groupe dans un cadre collectif.

« La nature des problèmes sociaux évolue en fonction (...) [des] transformations sociales, [des] mutations ainsi engendrées et de la modernisation de la société. Celle-ci crée de nouvelles «clientèles» et, par-là même, de nouveaux types de groupes. (...) Par ailleurs, la recherche d'une participation effective au processus politique dans la cité est un facteur de changement ; elle inclut la démocratisation et le développement social. » (Hélène Massa, 2001)

C'est bien pour répondre aux attendus du travail social, et ce dans un contexte sociétal donné, que le TSG est une méthode d'intervention pertinente pour l'ensemble des acteurs, y compris les personnes accompagnées.



### CONTENU

- Le repérage des difficultés et des potentialités des individus ou des groupes et de leur environnement
- L'identification de la problématique sociale d'un groupe
- Le positionnement professionnel, en lien avec les missions du service, les partenaires et en complémentaires des approches individuelles et collectives
- L'élaboration d'un projet d'intervention de travail social avec des groupes
- Modalités de communication et d'évaluation

### INFOS PRATIQUES



3 jours



20, 21, 22 novembre 2019



Formateur-trice en travail social



600 € pour les 3 jours de formation

## L'ENTRETIEN MOTIVATIONNEL DANS L'INTERVENTION SOCIALE

NOUVEAU !



### CONTEXTE / OBJECTIFS

L'entretien motivationnel (EM) est une méthode de communication et de préparation au changement de comportement. Elle vise à l'augmentation de la motivation intrinsèque par un travail d'exploration et de résolution de l'ambivalence de la personne. Elle a été élaborée par William R. Miller (Professeur de psychologie à l'Université du Nouveau Mexique) et Stephen Rollnick (Psychologue Département de médecine générale à la faculté de médecine du Pays de Galles). Plus qu'une nouvelle technique d'entretien, il s'agit d'une radicale évolution du style relationnel entre le professionnel et la personne aidée, ouvrant d'intéressantes perspectives dans le champ des addictions, dans celui de l'éducation thérapeutique, et plus généralement dans les situations professionnelles d'accompagnement vers le changement, dans les secteurs sanitaires, sociaux et éducatifs.



### CONTENU

- S'approprier les principes et l'état d'esprit de l'entretien motivationnel
- Se familiariser avec les concepts de changement et de discordance (résistance)
- Identifier les mécanismes de construction et de renforcement de la motivation au changement avec une personne
- Savoir mettre en œuvre les 4 processus de l'entretien motivationnel : l'engagement dans la relation, la focalisation, l'évocation et la planification
- Permettre à chaque participant de mettre en pratique le contenu de la formation et favoriser son utilisation à l'issue de la session avec une approche expérientielle (travaux de groupe, exercices et mises en situation, échange et analyse de pratique)

### INFOS PRATIQUES



3 jours



5, 6 et 7 novembre 2019

Psychologue et  
Psychothérapeute600 € pour les 3 jours de  
formation

## DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR INDIVIDUEL ET COLLECTIF INITIATION (NIVEAU 1)



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les pratiques sociales sont aujourd'hui interrogées de toute part. Elles sont en effet au cœur d'une évolution socio-économique qui a pour effet d'augmenter la demande d'aide et de diminuer les ressources disponibles pour répondre et offrir ce soutien. C'est dans ce contexte que le « Développement du Pouvoir d'Agir » apparaît comme une des alternatives possibles. Selon Yann Le Bossé (Professeur au département des Fondements et pratiques en éducation de l'université Laval à Québec), l'expression « développement du pouvoir d'agir » est la traduction francophone du terme « empowerment », qui se réfère « à un processus qui permet d'acquérir ensemble ou séparément une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour les personnes, leurs proches ou le collectif auquel elles appartiennent ». En écho aux évolutions dans lesquelles se situe aujourd'hui l'intervention sociale française, c'est bien la question de « rendre acteur » les personnes accueillies et accompagnées qui est ici évoquée.

Cette formation a pour objectif général de réinterroger la pratique de l'accompagnement social au regard de cette approche afin de la rendre plus efficiente. Il s'agit du premier niveau indispensable pour tout parcours de perfectionnement avec cette approche. Cette formation se conclura par l'identification de changements concrets et personnels que chacun pourra mettre en œuvre lors de son retour dans son service/institution.



### CONTENU

- Le DPA : méthode, atouts, défis
- L'accompagnement social et la nécessaire conciliation avec la logique de programmation et les procédures institutionnelles d'une part, la contractualisation avec les personnes d'autre part
- Les différents freins à la mise en œuvre de cet accompagnement
- La posture professionnelle en lien avec un environnement complexe
- Le pouvoir d'agir de l'intervenant

### INFOS PRATIQUES



4 jours



4, 5 avril et 6, 7 juin 2019



Formateur-trice en travail social

800 € par personne pour les 4  
jours de formation

# DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR INDIVIDUEL ET COLLECTIF

## PERFECTIONNEMENT (NIVEAU 2)

FICHE 49



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Ce niveau 2 vise, lui, à affirmer la posture professionnelle requise dans la mise en œuvre du DPA, à penser son intervention de manière stratégique afin de produire des effets durables et à conduire le changement, qui est le cœur même de cette approche. Il permet de s'exercer à « l'art du questionnement » et d'aller plus loin dans la construction de la posture professionnelle en travaillant sur la notion de personne ressource et non d'expert unique, dans la stratégie de mobilisation des personnes accompagnées en inventant des solutions avec elles et en travaillant sur le croisement de savoirs réciproques.



### CONTENU

- Le questionnement pour aider l'autre à définir lui-même le problème et à formuler ses solutions
- La déclinaison fine de la posture professionnelle requise
- L'accompagnement de la mise en mouvement des personnes et la production de changement
- L'évaluation du changement initié et l'analyse des enseignements
- Le transfert sur d'autres changements possibles via une démarche d'action conscientisante.

### PRÉ-REQUIS :

Niveau 1 ou équivalent.

### INFOS PRATIQUES



2 jours



23 et 24 mai 2019



Formateur-trice en travail social



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# LA CONDUITE DE PROJET

## EN TRAVAIL SOCIAL

FICHE 50



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La notion de projets a envahi le travail social. Tout est-il projet ? Pour qui, pour quoi conduit-on des projets en travail social ? Comment penser ses actions en mode projet ? Les implications de la conduite de projet en travail social incluent l'association des familles, la réponse à des demandes institutionnelles, le développement de partenariat pour accompagner les familles.

Cette formation a pour objectifs de permettre aux professionnel-le-s de s'approprier la dynamique du projet, d'utiliser des outils de conduite de projet, de construire un projet et de le co-construire avec les usagers, de donner du sens à leurs missions pour faire du projet un outil au service du travail social.



### CONTENU

- Définition du projet
- La notion d'objectifs
- La notion de besoins
- La conduite de projet
- L'évaluation de projet
- La formation inclura des échanges et retours d'expérience autour de situations apportées par les stagiaires

### INFOS PRATIQUES



2 jours



17-18 octobre 2019



Formateur-trice en travail social



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## OBSERVATION SOCIALE : DÉMARCHE, ENJEUX ET MÉTHODOLOGIE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Dans l'ouvrage de référence sur l'observation sociale, Hélène Hatzfeld et Jackie Spiegelstein (2010) explicitent ce qui, selon elles, relève de cette démarche, c'est-à-dire un « outil de connaissance des phénomènes sociaux, centré sur la connaissance des populations et de leurs comportements, elle s'étend à l'évaluation des dispositifs et de modes d'actions ». Elles identifient trois axes de l'observation sociale: comprendre, évaluer et agir. Comprendre des faits sociaux, évaluer les modes d'action et les dispositifs, élaborer des propositions. Dans une perspective de connaissance et d'action, l'observation sociale se présente comme un outil d'aide à la décision et à l'élaboration des politiques sociales. Ces trois axes engagent non seulement les acteurs d'une unité de travail (secrétaire, assistante de service social, manager par exemple) qui ont un rôle d'observateur direct, mais aussi le cadre institutionnel qui reconnaît légitimes les données remontant du terrain et donne ainsi des moyens à l'observation sociale.



### CONTENU

- Objectiver les observations du terrain
- Analyser les données de terrain
- Formaliser les données recueillies
- Communiquer sur l'observation sociale produite
- Construire des logiques partagées en équipe, avec les partenaires, avec les personnes accompagnées

**À NOTER :**  
La formation est destinée à une unité de travail constituée de professionnels du secteur social, sanitaire, médico-social ou de l'insertion.

**PRE-REQUIS INCONTOURNABLE POUR L'UNITÉ DE TRAVAIL :**  
Avoir un objet d'observation prédéfini (public et thématique).

**ENGAGEMENT DE L'UNITÉ DE TRAVAIL :**  
Engagement à un travail collectif d'intersession.

### INFOS PRATIQUES

7 jours, répartis en 3 sessions :



Session 1 : 3 jours ; Session 2 : 2 jours ; Session 3 : 2 jours  
Intersession d'environ 4 mois entre deux sessions



Dates à définir avec l'unité de travail



Sociologue



Tarif pour une unité de travail disponible sur devis, à la demande

## APPROCHE SYSTÉMIQUE DES SITUATIONS COMPLEXES DANS L'ACCOMPAGNEMENT LES FONDAMENTAUX - NIVEAU 1



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Dans un monde aux problématiques sociales de plus en plus complexes, les travailleurs sociaux voient leur champ d'action s'élargir. L'approche systémique peut leur permettre de développer et d'optimiser leurs interventions en prenant en compte l'ensemble des systèmes en jeu : institutionnel, organisationnel, territorial, familial, individuel.

L'approche systémique accorde ainsi une place importante à une analyse multi-factorielle qui porte sur les phénomènes à la fois dans leur singularité et leur globalité. Travailler avec la complexité, c'est aussi repérer et mobiliser les ressources des différents acteurs, professionnels et usagers.

Travailler avec les interactions entre les systèmes, et entre les éléments d'un système, offre donc de nouveaux espaces de compréhension, producteurs de changement, pour éclairer l'intervention.

Cette approche facilite, sur le terrain, la complémentarité des méthodes d'intervention en travail social, de l'aide à la personne, au groupe, au collectif.



### CONTENU

- Initiation à l'analyse systémique
- Son utilisation dans le social et le médico-social
- La construction d'une intervention avec une approche systémique
- Les concepts fondateurs : le système, la globalité, la complexité, l'interaction
- Mise en pratique de l'approche systémique dans le cadre de l'intervention sociale de situations complexes
- Élaboration d'outils issus de la Systémie pour l'analyse des situations complexes

### PARTICULARITÉ :

La formation s'intéressera aux situations tant d'accompagnement individuel que collectif (actions collectives, travail social avec des groupes).

### INFOS PRATIQUES



4 jours



3, 4 octobre et  
7, 8 novembre 2019



Sociologue



800 € par personne pour les 4 jours de formation

# APPROCHE SYSTÉMIQUE DES SITUATIONS COMPLEXES EN TRAVAIL SOCIAL

FICHE 53

## APPROFONDISSEMENT - NIVEAU 2



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Ce niveau 2 vise à compléter les connaissances concernant l'approche systémique et à approfondir sa mobilisation ainsi que sa mise en œuvre, pour diversifier et optimiser les interventions sociales, en prenant en compte la complexité des situations et en mobilisant les ressources des différents acteurs.



### CONTENU

- Affiner les notions de système, de modélisation et de changement
- Approfondir la méthodologie de l'approche systémique dans l'évaluation des situations complexes
- Approfondir les apports de l'approche systémique dans et pour l'Intervention Collective
- Continuer de mettre en œuvre l'approche à partir de situations concrètes, à partir notamment des outils co-construits lors de la première session de formation «L'approche systémique des situations complexes en travail social»

### PRÉ-REQUIS :

Niveau 1 de l'approche systémique à l'ESS ou équivalent : attestation de formation avec objectifs.

### INFOS PRATIQUES



3 jours



20, 21, 22 novembre 2019



Sociologue



600 € pour les 3 jours de formation

# APPROCHE DE L'ANALYSE TRANSACTIONNELLE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

FICHE 54



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Élaborée par le psychiatre Eric Berne (1910-1970) au cours des années 1950, l'analyse transactionnelle – également appelée A.T – s'appuie sur un fondement incontournable : chacun de nous est « fondamentalement correct », il a de la valeur, de l'importance et de la dignité, et il a la capacité de penser et de choisir. L'A.T. insiste sur la responsabilité de la personne dans la mise en place de son histoire de vie et dans sa capacité à changer. Elle croit que toute personne, quitte à être accompagnée, peut retrouver ses capacités originelles pour être délivrée des interdictions créées par les scénarii qu'elle a construits. Elle vise l'atteinte d'une maturité qui se caractérise par une capacité de conscience, d'autonomie et de spontanéité.

Utilisée dans l'accompagnement, elle vise à aider l'autre à prendre conscience de ses comportements, à revoir dans quel contexte ces attitudes, notamment les attitudes problématiques, ont été adoptées, et à prendre la décision de reconstituer des frontières interpersonnelles.



### CONTENU

- Les concepts de l'analyse transactionnelle
- Les états du moi : analyse fonctionnelle puis repérage et analyse de ces états
- Le triangle dramatique relationnel : victime, persécuteur, sauveur
- Les transactions et leurs applications dans la relation
- Les jeux psychologiques
- L'intervention intégrant l'approche de l'analyse transactionnelle

### INFOS PRATIQUES



3 jours



2, 3 et 17 octobre 2019



Formateur-trice consultant-e



600 € par personne pour les 3 jours de formation



# INTERVENIR AUPRÈS DES PUBLICS FRAGILES : APPROFONDISSEMENTS À DESTINATION DES PROFESSIONNELS DES PFIDASS

NOUVEAU!

À LA  
UNE

## CONTEXTE / OBJECTIFS

Les professionnel-le-s des PFIDASS (Plateforme d'Intervention Départementale pour l'Accès aux Soins et à la Santé) interviennent dans le contexte des CPAM auprès des assurés en situation de fragilité, confrontés aux inégalités sociales de santé. Cette formation se donne pour objectif d'apporter des outils théoriques et pratiques pour permettre aux professionnel-le-s d'intervenir avec des repères et des clés de compréhension consolidés.

Cette formation permettra aux professionnels des PFIDASS d'approfondir leurs connaissances dans le domaine des inégalités sociales de santé et du non-recours aux soins. Par ailleurs, la formation leur fournira des outils pour adapter leur communication aux spécificités des publics rencontrés, comprendre et anticiper les situations complexes de communication. À l'issue de la formation, les professionnel-le-s auront renforcé leur connaissance des règles en matière de confidentialité, éthique et déontologie et sauront identifier et activer les principaux partenaires des PFIDASS.



## CONTENU

- Approfondissement portant sur les inégalités sociales de santé (1 journée)
  - Définitions (déterminants sociaux de santé, Charte d'Ottawa, etc.)
  - Sociologie des publics en situation de fragilité rencontrés dans les PFIDASS
  - Travail autour de situations vécues dans le cadre de la pratique professionnelle
- Travailler sur sa communication pour développer son aisance relationnelle et savoir réagir dans les situations complexes (1 journée)
  - Le respect des différentes phases de l'accueil et l'attention portée au verbal, paraverbal et non-verbal
  - Savoir détecter les situations potentiellement délicates pour anticiper le renoncement au soin
  - Mobiliser ses ressources et mettre en œuvre des techniques efficaces pour désamorcer les situations de tension
- Mieux connaître le cadre éthique et déontologique de l'intervention des PFIDASS, les règles en matière de confidentialité et de transmission de l'information (1/2 journée)
  - Définitions, distinctions entre les termes employés : discrétion, secret professionnel, confidentialité
  - Les règles et critères du partage de l'information et la place des personnes concernées
  - Cas pratiques et échanges avec les participant-e-s
- Identifier et savoir mobiliser les partenaires d'Ile-de-France (1/2 journée)
  - Identifier les principaux partenaires des PFIDASS
  - Savoir développer les partenariats utiles à une orientation adaptée des assurés faisant appel à la PFIDASS
  - Solliciter les partenaires des PFIDASS : éléments de méthodologie pour le travail en partenariat
  - Cas pratiques et échanges avec les participant-e-s

## INFOS PRATIQUES



3 jours

25, 26 et 27 novembre  
2019

Équipe pluridisciplinaire composée d'experts des différentes thématiques abordées



600 € par personne pour les 3 jours de formation

## ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE : AMÉLIORER SA COMMUNICATION POUR MIEUX GÉRER LES SITUATIONS COMPLEXES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Le contexte sociétal et politique bouge, les publics changent et l'accueil – au sens large du terme – de l'autre est aujourd'hui empreint des questions de respect, de droit, de qualité même de cet accueil. La situation de vulnérabilité des personnes accueillies et accompagnées par les services ou les structures complexifie encore la mise en relation. C'est pourquoi aujourd'hui les professionnels de l'accueil et de l'accompagnement peuvent être amenés à renforcer leurs compétences en matière d'accueil physique et téléphonique, afin de réinterroger les bases et les outils de la communication pour permettre à la relation humaine, nécessaire à l'accompagnement, de prendre place.



### CONTENU

- La communication : un exercice délicat...
  - L'image positive de soi professionnel et de son service/institution
- L'accueil téléphonique
  - Le téléphone : un outil exigeant de communication
  - L'utilisation de sa voix comme un outil pour développer son impact
  - La perception de l'état d'esprit de son interlocuteur
  - Des techniques indispensables : filtrer avec tact, structurer et cadrer son appel, faire patienter et transférer l'appel au bon interlocuteur, reprendre un interlocuteur après une interruption, maîtriser la prise de message
- L'accueil physique
- L'identification et la compréhension des besoins et des attentes
- La communication non verbale
- La création d'un climat de confiance
- La gestion de ses émotions
- Le désamorçage des tensions et les mots justes
- La gestion de différents types d'interlocuteurs

### INFOS PRATIQUES



2 jours



4 et 5 avril 2019



Formateur/-trice, consultant-e



400 € par personne pour les 2 jours de formation

## ACCUEIL DES PUBLICS EN SERVICE SOCIAL

**NOUVEAU !**



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les publics accueillis en service social évoluent, en lien avec les évolutions sociétales, les nouvelles formes de précarité et de fragilité. Les professionnels de l'accueil répondent aux demandes des usagers souvent dans l'urgence et dans un souci de réponse immédiate, parfois de tension.

Cette formation se propose de fournir à ces professionnels des clés d'analyse leur permettant de mieux répondre aux demandes des publics et de les accueillir dans les meilleures conditions tout en sachant adapter leur discours, gérer les situations complexes, détecter et désamorcer les conflits potentiels.



### CONTENU

- Approche sociologique (1 journée):
  - Évolutions sociétales et évolution des caractéristiques des publics accompagnés en service social
  - Nouvelles formes de précarité, situations de vulnérabilité, situations de ruptures, etc.
  - Réflexion à partir de situations amenées par les participants
- Accueil des publics et communication (1 journée):
  - Conséquences des évolutions sociétales sur l'accueil du public
  - Accueil physique, téléphonique et gestion des situations complexes
  - Repérage et régulation des situations de tension
  - Travail autour de situations concrètes

### INFOS PRATIQUES



2 jours



20 et 21 juin 2019



Sociologue  
Spécialiste en techniques de communication



400 € par personne pour 2 jours de formation



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées permet de mettre en accessibilité la chaîne de déplacement soit une accessibilité dite « physique » des lieux. Mais la qualité de service ne s'arrête pas là. C'est pour cela que nous vous proposons une formation dédiée aux personnels d'accueil, aux agents de sécurité, et toute autre personne en lien direct avec vos bénéficiaires. L'accueil est un maillon primordial pour une mise en accessibilité complète puisqu'il permet une prise en charge effective et une adaptation nécessaire aux besoins de chacun.



## CONTENU

- Connaître le contexte de l'Accessibilité et du handicap
  - Définir le cadre réglementaire
  - Comprendre l'enjeu de l'accueil comme maillon primordial de la chaîne de déplacement
- Mieux connaître et reconnaître les types de Handicaps
  - Savoir définir les différents handicaps
  - Travailler sur le handicap pour finalement améliorer le confort d'usage de tous
- Recevoir et informer les personnes en situation de handicap
  - Travail autour d'un jeu de société sur le handicap
  - Maîtriser les techniques d'accueil et de relationnel par famille de handicap
  - Connaître les aides techniques et outils facilitant la communication orale, visuelle et tactile
  - Travailler les comportements et approches à privilégier
  - Repérer les discours et pièges à éviter
- Étude de cas
  - Parcours en situation handicapante

## INFOS PRATIQUES



2 jours



22 et 23 octobre 2019



Consultant-e expert-e de la thématique de l'accessibilité et du handicap



400 € pour les 2 jours de formation



# COMMUNICATION ÉCRITE ET ORALE AU SERVICE DE L'INTERVENTION SOCIALE

Communiquer, c'est beaucoup plus que communiquer... À l'écrit ou à l'oral, en public ou en face-à-face, seul ou en groupe, la maîtrise des situations de communication est une clé de l'exercice du métier. Elle s'apprend, se cultive et se prolonge désormais à travers les outils numériques...

## SOMMAIRE

- |                          |  |                 |                 |
|--------------------------|--|-----------------|-----------------|
| <b>FICHE 59</b><br>p. 46 | « Travailleur social 2.0 » : l'intervention sociale à l'ère du numérique                               | <b>NOUVEAU!</b> | <b>À LA UNE</b> |
| <b>FICHE 60</b><br>p. 47 | Affirmation de soi dans les situations complexes de communication                                      |                 |                 |
| <b>FICHE 61</b><br>p. 48 | Progresser dans sa prise de parole en public   |                 |                 |
| <b>FICHE 62</b><br>p. 48 | Communication consciente et non-violente : un outil pour la gestion des conflits dans les équipes      |                 |                 |
| <b>FICHE 63</b><br>p. 49 | Cohésion d'équipe : apprendre ou réapprendre à travailler ensemble                                     |                 |                 |
| <b>FICHE 64</b><br>p. 49 | Écrits professionnels des travailleurs sociaux, un enjeu d'acteurs dans un environnement en changement |                 |                 |
| <b>FICHE 65</b><br>p. 50 | Optimiser la rédaction du rapport d'activité   |                 |                 |
| <b>FICHE 66</b><br>p. 50 | Communiquer efficacement avec la « Process Communication »   |                 |                 |
| <b>FICHE 67</b><br>p. 51 | Sensibilisation à l'utilisation des outils de la Programmation Neuro-Linguistique (PNL)                |                 |                 |

# TRAVAILLEUR SOCIAL 2.0 » :

## L'INTERVENTION SOCIALE À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

FICHE 59

NOUVEAU!

À LA  
UNE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

À l'ère de la transition digitale, les technologies numériques peuvent apporter des solutions et des outils qui sont en mesure de remplacer l'humain dans l'accompagnement de personnes – toujours singulières – en situation de handicap, de vulnérabilité et/ou de fragilité. Dans notre quotidien, nous sommes face à un déferlement d'innovation : plateformes, objets connectés, applications, dématérialisation, jeux sérieux, géolocalisation, réalités augmentées et virtuelles, robotisation, intelligence artificielle. Dans ce foisonnement que nous offre le numérique, il nous faut mesurer ce qui dans cette transition digitale va modifier en profondeur les pratiques professionnelles en travail social comme notre conception et/ou représentation de la solidarité, d'une commune humanité, dans une société qui, plus que jamais sans doute, en réclame davantage.



### CONTENU

- Comprendre les enjeux des technologies numériques en travail social
- Production, exploitation des données et recherche d'informations
- Connaissances des outils et supports de la transition digitale (des applications à la robotique d'assistance en passant par les environnements intelligents)
- Addiction et surexposition aux écrans et aux supports
- Ethique de/dans la relation homme-machine : réflexe, réflexion et interdictions
- Investir dans la médiation numérique
- Échanges collectifs et questionnements terrain

### INFOS PRATIQUES



2 jours



6 et 7 juin 2019



Sociologue



400 € par personne pour les 2 jours de formation

# AFFIRMATION DE SOI

## DANS LES SITUATIONS COMPLEXES DE COMMUNICATION



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Ce module propose de former à la mise en place de nouveaux comportements dans des situations délicates ou tendues ou face à des personnes avec lesquelles la communication n'est pas fluide.

Elle s'adresse aux personnes qui souhaitent progresser dans leur communication aux autres et qui ont besoin de s'affirmer sereinement, notamment dans les situations tendues tout en évitant le conflit. Apprendre à instaurer des échanges équilibrés entre ce que l'on peut dire à l'autre et ce qu'il peut accepter est l'un des objectifs forts, en permettant d'apprendre à éviter tant les attitudes d'agressivité que celles de passivité.



### CONTENU

- Une attitude : l'affirmation de soi
- L'expression de sa propre personnalité
- Confiance en soi et assurance dans sa relation aux autres
- Les actions d'autrui
- Le développement de communications ouvertes et innovantes

### PARTICULARITÉ


Cette formation nécessite un engagement personnel singulier des participants. Afin que chacun soit tout à fait à l'aise dans sa participation à la formation et puisse pleinement en profiter, il est préférable de ne pas connaître les autres participants à la formation.

### INFOS PRATIQUES

 3 jours

 2, 3 et 4 octobre 2019

 Formateur/-trice consultant-e

 600 € par personne pour les 3 jours de formation

## PROGRESSER DANS SA PRISE DE PAROLE EN PUBLIC



### CONTEXTE / OBJECTIFS

De nombreux métiers nécessitent de prendre la parole devant un groupe ou une assemblée – ou ne serait-ce que pendant une réunion. Or, pour faire passer ses messages, il est essentiel de travailler ses capacités pédagogiques et de présentation. Il est en outre important de se sentir serein pour parvenir à faire passer ses messages et dépasser les situations stressantes. Savoir allier le fond avec la forme assure une plus grande cohérence entre ce que nous voulons dire et ce qui est effectivement compris.



### CONTENU

- Savoir se préparer efficacement
  - Gérer les conséquences de ses émotions en amont et pendant son intervention
  - Adapter sa présentation à son auditoire
  - Clarifier son intention et ses messages clés
- Faire de sa communication non verbale une alliée du fond
  - Travailler sa voix et son ton
  - Adapter ses gestes
  - Progresser dans sa posture et son occupation de l'espace
- Être percutant-e
  - Choisir ses mots
  - Structurer sa pensée et son intervention (de l'introduction à la conclusion)
  - Assurer la compréhension de son auditoire
  - Travailler sa répartition
- Mise en pratique filée
  - Préparation, interventions et débrief en continu sur plusieurs exercices, avec la possibilité d'être filmé

### INFOS PRATIQUES



2 jours



10 et 11 septembre 2019



Consultant-e spécialiste de la communication et de la prise de parole



400€ par personne pour les 2 jours de formation

## COMMUNICATION CONSCIENTE ET NON-VIOLENTE : UN OUTIL POUR LA GESTION DES CONFLITS DANS LES ÉQUIPES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

La communication est aujourd'hui mise à mal dans un grand nombre d'équipes par la gestion d'autres priorités, jusqu'à provoquer des situations qui deviennent intenable. Or, une communication inadaptée provoque des conflits ouverts ou latents, et ne permet plus le travail d'équipe.

La Communication Non-Violente (CNV) est un ensemble de concepts et d'outils élaborés par Marshall Rosenberg et destinés à aider les personnes à établir des relations bienveillantes avec eux-mêmes et avec les autres. Le terme non-violent, en référence au mouvement de Gandhi, signifie ici le fait de communiquer avec l'autre sans lui nuire.

Particulièrement précieuse sur les plans individuels et collectifs, la mise en place des principes de la CNV permet à l'équipe de :

- Retrouver et exprimer ses besoins authentiques,
- Reconstruire des liens simples et sincères,
- Favoriser la coopération.



### CONTENU

- L'impact de son langage sur l'autre
- Le discours subjectif et le discours objectif
- L'impact émotionnel d'une situation délicate
- La reconnaissance de ses propres besoins, sans projection sur l'autre
- La formulation d'une demande acceptable pour l'autre
- La prise en compte de la réaction de son interlocuteur

Cette formation sera mise en œuvre au sein d'équipes, uniquement à partir d'un projet co-construit entre l'institution commanditaire et l'École de Service Social.

La durée de la formation, sur 3 jours, permettra d'ancrer durablement les concepts dans une pratique.

### INFOS PRATIQUES



3 jours  
Possible en 2 jours sur de petites équipes



Dates à définir en fonction du projet de l'équipe



Formateur/-trice en communication, spécialiste des dynamiques d'équipes



Selon le projet de formation défini ensemble



## COHÉSION D'ÉQUIPE : APPRENDRE OU RÉAPPRENDRE À TRAVAILLER ENSEMBLE



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Les situations pouvant mener à la tenue d'un séminaire de team building sont multiples : les problèmes d'équipe, la gestion du stress, le besoin de communication interpersonnelle, l'intégration de nouveaux collaborateurs, ou encore la gestion de crise – un cas fréquent dans les phases d'accompagnement du changement. L'objectif d'un team-building est de renforcer la cohésion d'équipe et de créer un environnement favorable au travail. Dans une équipe, pour devenir complémentaires, les personnes doivent être reconnues et, petit à petit, apprendre à coexister, à coopérer. Au final, elles s'allient pour former le réseau sur lequel l'équipe bâtira durablement par la suite sa véritable performance. Il s'agit donc de créer les conditions d'une réussite collective, se devant de prendre en compte autant le bien-être des membres de l'équipe que la performance collective.

Cette formation sera mise en œuvre au sein d'équipes, uniquement à partir d'un projet co-construit entre l'institution commanditaire et l'École de Service Social. Les méthodes pédagogiques de cette formation font place à des moments créatifs favorisant l'abandon momentané des cadres de référence habituels de l'équipe, et l'émergence des réalités et des potentiels de l'équipe. Cela permet également de découvrir d'autres univers, d'autres façons de penser, afin d'enrichir la réflexion et le travail des stagiaires sur le long terme.

### INFOS PRATIQUES



3 jours (2 jours + 1 jour)  
Possible sur 2 jours pour de petites équipes



À définir selon le projet territorial



Formateur-trice en communication, spécialisation sur les dynamiques d'équipe



Selon le projet de formation défini ensemble



### CONTENU

Plusieurs clés détermineront l'orientation du projet de formation :

- La clé opérationnelle : rôles et responsabilités de chacun, circulation d'information, construction d'un travail collectif, etc.
- La clé régulation des relations : meilleure connaissance des uns et des autres, appréciation des qualités, apaisement des tensions, etc.
- La clé vision : vision commune, valeurs d'équipe
- La clé changement : changement de structure, d'outils de travail

## ÉCRITS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS SOCIAUX : UN ENJEU D'ACTEURS DANS UN ENVIRONNEMENT EN CHANGEMENT



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Écrire au sujet d'autrui est un exercice particulièrement difficile.

La responsabilité du rédacteur se cache derrière les claviers et les feuilles : le respect de la personne, voire de sa famille, le respect du droit des personnes, le secret professionnel, l'aide à la décision d'un responsable ou d'une commission sont en jeu, d'autant plus que les décisions sont parfois lourdes de conséquence pour la personne accompagnée ou sa famille. Le positionnement du rédacteur y est donc crucial pour évoquer et rendre compréhensible une réalité et respecter le propos de la personne, son histoire tout autant que le cadre (mission, droit, etc.). Mais derrière cet acte professionnel, c'est le rapport personnel du rédacteur à l'écriture qui se trouve engagé, venant alors complexifier cet acte professionnel qu'est l'écriture.

### PARTICULARITÉ

Cette formation exige un engagement personnel singulier. L'écriture et la mise en écriture sont personnelles et seront engagées dans certains exercices.

### INFOS PRATIQUES



2 jours



16 et 17 mai 2019



Formateur-trice expert-e



400 € par personne pour les 2 jours de formation



### CONTENU

- L'écrit : un outil de communication
  - Portrait de rédacteurs et gros plan sur les lecteurs
  - La personne accompagnée : place et droits
  - Le professionnel, des questions d'éthique et de secret professionnel dans un environnement technique en évolution
- L'écrit : un outil d'information et/ou d'aide à la décision
  - Le caractère informatif des écrits
  - L'argumentation efficace
- L'écrit : un outil pour penser et rendre compte de son activité

# OPTIMISER LA RÉDACTION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ

FICHE 65



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Le rapport d'activité est un véritable exercice de communication et d'action, qui exige non seulement une mise à plat objective de l'activité ou de celle de du service, de l'institution mais également la mise en valeur du travail des équipes pour un produit fini clair et de plus en plus synthétique. Cet écrit spécifique oblige donc à poser un regard distancié et positif sur l'année passée et vise à valoriser les avancées, à utiliser des chiffres à bon escient tout en les mettant en perspective de manière cohérente et dynamique.



## CONTENU

- L'écrit : un outil de communication
  - Portrait de rédacteurs et gros plan sur les lecteurs
  - La personne accompagnée : place et droits
  - Le professionnel, des questions d'éthique et de secret professionnel dans un environnement technique en évolution
- L'écrit : un outil d'information et/ou d'aide à la décision
  - Le caractère informatif des écrits
  - L'argumentation efficace
- L'écrit : un outil pour penser et rendre compte de son activité : le rapport d'activité en tant que support particulier d'écriture

### PARTICULARITÉ


Cette formation exige un engagement personnel singulier. L'écriture et la mise en écriture sont personnelles et seront engagées dans certains exercices.

## INFOS PRATIQUES

 2 jours

 24 et 25 juin 2019

 Formateur-trice expert-e

 400 € par personne pour les 2 jours de formation

# COMMUNIQUER EFFICACEMENT AVEC LA PROCESS COMMUNICATION

FICHE 66



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La Process Communication® est à la fois un outil de communication et un modèle de découverte et de compréhension de sa propre personnalité et de la personnalité des autres. Cet outil pragmatique, basé sur l'observation permet d'apporter une véritable grille de lecture des différents processus de communication.

Et si, bien se connaître, bien se gérer, mieux comprendre les autres et mieux gérer les relations permettaient de supprimer une grande partie des pressions auxquelles nous sommes soumis ?

La Process Communication® s'adresse à toute personne souhaitant neutraliser l'impact du stress négatif sur les comportements au quotidien.

Identifier et comprendre ces comportements nous permet d'améliorer notre qualité de vie professionnelle et personnelle, d'individualiser notre mode de communication, notre leadership, de gérer les situations de conflits, et d'optimiser la relation avec chacun.



## CONTENU

- Les différents profils de personnalité : le sien et celui de ses interlocuteurs, les perceptions, les besoins psychologiques, la matrice d'identification
- L'impact de son type de personnalité sur son mode de communication
- Les situations et comportements générateurs de stress en lien avec les profils de personnalité
- Comprendre les modes de communication de ses interlocuteurs et adapter nos processus de communication pour mieux nous faire comprendre


**NB :** Le coût global de cette formation inclut la passation du Test Process Com®, pour un montant de 240 €, coût qui inclut un pack pédagogique complet que le stagiaire conserve à l'issue de la formation.

## INFOS PRATIQUES

 3 jours

 13, 14 et 15 mai 2019

 Formateur-trice consultant-e

 850 € par personne pour les 3 jours de formation

# SENSIBILISATION À L'UTILISATION DES OUTILS DE LA PROGRAMMATION NEURO-LINGUISTIQUE (PNL) POUR L'INTERVENTION SOCIALE



## CONTEXTE / OBJECTIFS

La communication est essentielle dans les relations humaines. Elle est composée d'un très grand nombre de mécanismes qu'il est essentiel de connaître. Comment identifier son propre fonctionnement ? Comment établir une relation de confiance avec la personne accompagnée ? Comment mieux appréhender les modes de communication entre les personnes ?

La P.N.L. est une approche qui permet de mettre en mouvement les représentations et communiquer autrement avec technique et maîtrise. Les outils abordés dans cette formation mettent au travail sa propre manière d'intervenir pour devenir un bon communicant et percevoir les situations différemment. Cette formation propose des techniques concrètes et des outils innovants pour mieux s'exprimer en entretien en face-à-face, en atelier et en travail d'équipe.

Cette formation permet de découvrir la P.N.L. et a pour objectifs le développement de la confiance en soi et de ses outils de communication, un travail différent sur son accompagnement, l'expérimentation de la formulation positive et le développement de l'intuition, ainsi que la mise en mouvement de ses représentations et l'adaptation aux publics.



## CONTENU

- Origines de la PNL
- Les représentations sensorielles
- La synchronisation
- La calibration
- Les objectifs
- Les Niveaux logiques

### PARTICULARITÉ

Une approche ludique, pédagogique et interactive est au cœur de cette formation.

## INFOS PRATIQUES



2 jours



21 et 22 mars 2019



Praticien-ne en Programmation  
Neuro Linguistique



400 € pour les 2 jours de  
formation



# ANALYSE DES PRATIQUES COACHING

Le travail social repose, entre autres choses, sur l'analyse réflexive de sa propre pratique, la confrontation avec celle des autres, mais aussi sur la capacité à déployer sa compétence dans le temps. C'est ainsi que sont conçues les formations regroupées ici et qui, sous diverses formes (GAPP, coaching, etc), visent à consolider ou à maintenir des dynamiques individuelles ou collectives constructives, dans un groupe, une unité, entre cadres ou responsables.

## SOMMAIRE

### Dynamique collective

**FICHE 68**  
p. 54 Analyse des pratiques pour les travailleurs sociaux



**FICHE 69**  
p. 55 Analyse des pratiques pour des cadres de proximité ou de direction

**FICHE 70**  
p. 56 Le co-développement professionnel au service de la réflexion sur les pratiques professionnelles

### Dynamique individuelle

**FICHE 71**  
p. 56 Coaching individuel

**FICHE 72**  
p. 57 Coaching à distance



## CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette formation propose une analyse des pratiques professionnelles en travail social pour les travailleurs sociaux en demande d'accompagnement et d'élaboration de leurs pratiques/situations difficiles à partir d'une posture psychosociologique, à savoir dans une approche psychologique et sociologique des situations professionnelles et institutionnelles. Une attention toute particulière est portée à la complexité des situations professionnelles vécues par les participants, en prenant soin de penser les intrications entre les identités institutionnelles, professionnelles et personnelles.

L'analyse des pratiques ici proposée est centrée sur les pratiques professionnelles, et sur les capacités individuelles et collectives à élaborer du sens et de l'action au service de l'autonomie professionnelle de chacun, tout en visant le développement et le renforcement des capacités de médiation et d'intervention de chacun dans son quotidien professionnel. Le formateur apportera régulièrement des repères théoriques, méthodologiques et des outils « sur-mesure » afin d'indiquer à chacun des pistes concrètes, en complément du repérage des implications identitaires et subjectives présentes pour chacun.



## PRÉSENTATION D'UNE SÉQUENCE D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (EN MOYENNE 1H30)

À partir de situations de travail social complexes identifiées par les stagiaires (travail social individuel, travail social de groupe, montage de projet et ingénierie pédagogique, stratégies d'acteurs, dynamique partenariale, dynamique de groupe, analyse des situations de conflit/crise, motivation professionnelle, etc.).

Cette analyse des pratiques d'approche psychosociale croise analyse collective/apports théoriques et méthodologiques en travail social.

- Récit professionnel d'un travailleur social à partir d'une situation professionnelle vécue / énoncé d'une demande ou d'une question à l'égard du groupe / le groupe est en posture d'écoute
- Questions d'explicitation du groupe, réponses apportées si possible
- Exploration collective à partir du récit et de la demande (ou question) énoncée par le stagiaire, élaboration croisée du groupe, apports de l'intervenant
- Retour du travailleur social au groupe

## DÉCLINAISON DE L'OFFRE DE L'ÉCOLE DE SERVICE SOCIAL EN ANALYSE DES PRATIQUES :

En s'appuyant sur son réseau de formateurs experts, l'École de Service Social peut décliner son offre d'analyse des pratiques pour les travailleurs sociaux, en fonction de la demande du client, selon différentes approches. L'École peut ainsi faire intervenir des formateurs ayant des profils divers (psychosociologue, psychologue clinicien, psychologue du travail, travailleur social, superviseur, coach, etc.).

Par ailleurs, une approche thématique peut également être retenue par le client (exemples non exhaustifs : travail social individuel ou travail social de groupe, prévention de la désinsertion professionnelle, souffrance au travail, maladie, deuil, psycho-traumatisme, famille, enfance, etc.).

## INFOS PRATIQUES



À adapter selon le projet de l'organisation cliente



À définir avec le client



Formateur-trice psychosociologue ou psychologue (autre profil possible selon la demande du client)



Offre de formation accessible à la demande, sur devis, pour un groupe

# ANALYSE DES PRATIQUES

## POUR DES CADRES DE PROXIMITÉ OU DE DIRECTION



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette formation est ancrée dans une modalité d'analyse des pratiques managériales pour des cadres stratégiques et des cadres intermédiaires/ de proximité en demande d'accompagnement et d'élaboration de leurs pratiques/situations managériales complexes. Les participants s'engagent dans ce cycle d'analyse des pratiques sur l'ensemble du cycle.

L'intervenant propose d'animer cette formation action à partir d'une posture psychosociologique, à savoir dans une approche psychologique et sociologique des situations professionnelles et institutionnelles. Une attention particulière sera portée à la complexité des situations professionnelles vécues par les participants, en prenant soin de penser les intrications entre les identités institutionnelles, professionnelles et personnelles.

Le groupe centrera sa réflexion sur « les pratiques professionnelles » et les capacités individuelles et collectives à élaborer du sens et de l'action au service de l'autonomie professionnelle de chacun, tout en visant le développement et le renforcement des capacités de médiation et d'intervention de chacun dans son quotidien professionnel. L'intervenant apportera régulièrement des repères théoriques, méthodologiques et des outils « sur-mesure » afin d'indiquer à chacun des pistes concrètes, en complément du repérage des implications identitaires et subjectives présentes pour chacun.

### INFOS PRATIQUES



À adapter selon le projet de l'organisation cliente



À définir avec le client



Formateur-trice psychosociologue ou psychologue (autre profil possible selon la demande du client)



Offre de formation accessible à la demande, sur devis, pour un groupe



### PRÉSENTATION D'UNE SÉQUENCE D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES (EN MOYENNE 1H30)

À partir de situations de management complexes identifiées par les participants.

- Récit professionnel d'un cadre à partir d'une situation professionnelle vécue / énoncé d'une demande ou d'une question à l'égard du groupe / le groupe est en posture d'écoute

Cette analyse des pratiques d'approche psychosociale croise analyse collective/apports théoriques et méthodologiques en travail social.

- Questions d'explicitation du groupe au cadre, réponses apportées si possible
- Exploration collective à partir du récit et de la demande (ou question) énoncée par le participant, élaboration croisée du groupe (le participant est en posture d'écoute), apports de l'intervenant
- Retour du cadre au groupe

# LE CO-DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

## AU SERVICE DE LA RÉFLEXION SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Face à un contexte en grande transformation, il apparaît nécessaire d'impulser un espace réflexif sur les pratiques professionnelles à destination des travailleurs sociaux. Cette initiative marque la nécessité du recul et de l'analyse pour un exercice professionnel répondant aux exigences de qualité et permettant aux professionnels de se ressourcer. C'est un dispositif d'auto-formation entre pairs, au travers d'échanges et de partage d'expériences, accompagné par une formatrice expérimentée.

Cette formation a pour objectifs :

- Co-construire autour du sens des pratiques
- Recréer du lien dans le but de prévenir l'isolement professionnel
- Travailler sur l'identité professionnelle et le positionnement professionnel
- Prendre du recul sur des situations professionnelles complexes



### PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHÉ

Afin de répondre aux attentes des professionnels, un groupe de 6 à 8 travailleurs sociaux est mis en place, avec une participation sur la base du volontariat. Les membres du groupe, après immersion dans une démarche inspirée du co-développement professionnel, se forment à l'animation de cette méthode. À la suite de cette formation, les groupes se réunissent en autonomie avec la capacité de s'auto animer grâce à une méthode structurée de résolution de problème avec un temps de parole dédié à chacun.

Cette méthode permet de prendre du recul, un temps de réflexion, ainsi que reprendre confiance en soi, dans ses idées et ses expériences, mais aussi devenir vecteur et co-créateur du changement.

### INFOS PRATIQUES



4 jours répartis sur l'année en 3 sessions



À définir avec le client



Formateur-trice formé au co-développement professionnel



Offre de formation accessible à la demande, sur devis, pour un groupe

# COACHING

## INDIVIDUEL



### PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHÉ

- Trouver les solutions adaptées à la problématique rencontrée par la personne accompagnée
- Porter les efforts sur les priorités
- Comprendre et prendre en compte les enjeux collectifs et individuels
- Appréhender et gérer la complexité de son environnement
- Développer sa capacité d'adaptation aux personnes et aux situations
- Maintenir son énergie et sa motivation

Le coach s'engage à respecter les règles de confidentialité et la charte déontologique de l'EMCC (association européenne de coaching).

### PARTICULARITÉ :

Les séances de travail seront précédées d'un entretien préalable qui a pour objectif d'analyser la situation et définir les objectifs et modalités de l'accompagnement.

### INFOS PRATIQUES



Entretiens individuels d'1h30. Le nombre de séances est fixé lors de l'entretien préalable



À déterminer lors de l'entretien préalable



Coach



200 € de l'heure soit 300 € pour chaque entretien d'1h30





## CONTEXTE / OBJECTIFS

Cette intervention vise à court terme le développement de l'efficacité en agissant sur les moments clés de l'activité professionnelle. Il sera proposé un double accompagnement (approche psychosociologique et opérationnelle) afin de coller au besoin du cadre.

### **PARTICULARITÉ :**

Le coaching par téléphone permet une distanciation bénéfique entre le coaché et le coach. Le coaché est mis dans une position de réflexion et de retour sur lui qui facilite la prise de recul.

## INFOS PRATIQUES



À déterminer en fonction des besoins identifiés lors d'un entretien préalable



À déterminer lors de l'entretien préalable



Coach



150 € de l'heure



# BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL POUR LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR SOCIAL

La santé des professionnels du secteur social est une question à ne pas négliger. Face au stress, à la charge mentale liée à l'exercice même des métiers d'accompagnement ou à des conditions de travail spécifiques, la préservation du capital humain est au cœur des formations proposées ici.

## SOMMAIRE

---

**FICHE 73** Gestion du stress : méthodes et outils pour préserver son bien-être  
au travail  
p. 60

---

**FICHE 74** Travail de nuit, travail posté, horaires décalés : des clés pour préserver  
sa santé  
p. 60

---

**FICHE 75** Exercer son métier dans un environnement en tension en préservant  
son équilibre et en prévenant l'épuisement  
p. 61

---

## GESTION DU STRESS : MÉTHODES ET OUTILS POUR PRÉSERVER SON BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Le travail social et plus généralement l'accueil d'un public en situation de vulnérabilité ou de crise est générateur de beaucoup de stress et peut être épuisant pour les professionnels de terrain sur le plan émotionnel.

La confrontation à des situations sociales complexes et de grande souffrance, la charge de travail, les risques d'isolement, les évolutions institutionnelles et la violence sont autant de sources de stress qui peuvent à terme provoquer des troubles physiques et psychiques et conduire à des formes d'épuisement professionnel.

L'objectif de cette formation est de transmettre au participant de nouvelles compétences afin qu'il parvienne à mieux réguler son stress, à augmenter son niveau de résistance, à s'affirmer pour mieux communiquer et à sortir d'un sentiment de fatalité.



### CONTENU

- Comprendre et identifier le stress : diagnostic individuel
- Réguler son stress par la relaxation
- Apprivoiser ses émotions
- Repérer les pensées qui perturbent notre raisonnement sous stress et prendre du recul
- Gérer le stress relationnel et faire face à l'agressivité
- Adopter une hygiène de vie adaptée et prendre soin de soi
- Construire un programme antistress individuel


### PARTICULARITÉ :


Méthodes et exercices pratiques provenant de la psychologie scientifique et cognitive, de la communication non violente et de la sophrologie.

### INFOS PRATIQUES

 2 jours

 18 et 19 février 2019  
Ou : 16 et 17 septembre 2019

 Formateur-trice en gestion du stress et bien-être au travail

 400€ par personne pour les 2 jours de formation

## TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL POSTÉ, HORAIRES DÉCALÉS : DES CLÉS POUR PRÉSERVER SA SANTÉ



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Beaucoup de travailleurs en horaires atypiques se plaignent de perturbations physiques et psychiques liées à leur rythme de travail: troubles du sommeil, fatigue chronique, troubles digestifs, cardio-vasculaires, prise de poids, tabagisme, baisse de la vigilance, irritabilité...

Cette formation vise à diffuser des messages de prévention auprès des salariés et à leur permettre de mieux gérer les effets négatifs du travail en horaires décalés, de préserver leur santé et d'améliorer leur vigilance.

- Connaître les effets des rythmes de travail atypiques sur la santé physique et mentale;
- Limiter l'impact des horaires atypiques et favoriser l'adoption d'une hygiène de vie adaptée aux contraintes horaires;
- Apprendre à récupérer et à recharger ses batteries physiques, mentales et émotionnelles.



### CONTENU

- Les risques et les conséquences du travail en horaires décalés
- Le sommeil et les rythmes de travail
- Les troubles alimentaires liés au travail en horaires décalés
- Les mécanismes de récupération
- Conseils adaptés aux plages horaires : le poste du matin, celui de l'après-midi et celui du soir

### PARTICULARITÉ :

Techniques de relaxation dynamique, de détente rapide, de micros-siestes et d'aides à l'endormissement.


Autodiagnostic : identifier sa situation personnelle et les risques liés.


Cas pratiques : auto-évaluation des besoins naturels en sommeil des participants, évaluation de son hygiène de vie et définition des axes d'amélioration, élaboration d'un plan d'action personnel adapté à sa situation professionnelle.

### INFOS PRATIQUES

 2 jours

 24 et 25 juin 2019

 Formateur-trice en gestion du stress et bien-être au travail

 400 € par personne pour les 2 jours de formation

# EXERCER SON MÉTIER DANS UN ENVIRONNEMENT EN TENSION

## EN PRÉSERVANT SON ÉQUILIBRE ET EN PRÉVENANT L'ÉPUISEMENT

FICHE 75



### CONTEXTE / OBJECTIFS

Dévalorisation, manque de reconnaissance, transformations institutionnelles contraignantes, usagers difficiles, déconstruction de l'identité professionnelle, etc. : les travailleurs médico-sociaux sont de plus en plus exposés aux risques psychosociaux, et l'épuisement professionnel est en forte augmentation.

Le malaise s'est installé chez les professionnels et avec lui tout un discours sur la souffrance, la fatigue, l'impuissance, la colère et la grande difficulté à exercer correctement son métier.

Comment prévenir et lutter contre l'épuisement professionnel ?

L'enjeu de cette formation est de comprendre l'épuisement professionnel, ses causes et ses conséquences sur l'individu, et de réfléchir aux différents moyens de le prévenir.

### PARTICULARITÉ :

Méthodes et exercices pratiques provenant de la psychologie scientifique et cognitive et de la communication non violente.

L'approche pédagogique prend appui, entre autre, sur des situations cliniques apportées par les apprenants et/ou le formateur.

Pratique de la sophrologie.

Bilan personnel et programme de prévention individuel.



### CONTENU

- Épuisement professionnel dans le secteur médico-social : définition, causes et conséquences
- Diagnostic individuel
- Prévention de l'épuisement professionnel
- Recherche du soutien social
- Communication et appropriation de ses émotions
- Repérage des pensées qui perturbent notre raisonnement sous stress et prise de recul
- Gestion du stress relationnel et faire face à l'agressivité
- Régulation de son stress par la relaxation
- Mieux gérer son temps, revoir l'organisation du travail et reconnaître ses limites
- Questionnement des habitudes de vie et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Mesures pour prévenir les récives, et, en cas de besoin, traitements médicaux et soutien psychologique

### INFOS PRATIQUES



Tout professionnel du secteur sanitaire, social, médico-social et de l'insertion



2 jours



14 et 15 octobre 2019



Formateur-trice en gestion du stress et bien-être au travail



400 € par personne pour les 2 jours de formation



# PROJET PROFESSIONNEL ET ACCOMPAGNEMENT À LA VAE

Accéder à un diplôme via une VAE ou devenir référent et formateur de site qualifiant : les formations de cette thématique ont trait au soutien des projets professionnels individuels et à l'accompagnement des stagiaires.

## SOMMAIRE

---

**FICHE 76**  
p. 64    **Référents et formateurs de site qualifiant**

---

**FICHE 77**  
p. 65    **Accompagnement à la VAE DEASS, DEAES**

---

**FICHE 78**  
p. 65    **Accompagnement à la VAE CAFERUIS, DEIS**

---

# RÉFÉRENTS ET FORMATEURS DE SITE QUALIFIANT



## CONTEXTE / OBJECTIFS

L'accueil des stagiaires en site qualifiant fait partie intégrante de l'ensemble des formations de travail social. Des liens évidents entre les sites qualifiants et les centres de formations se sont faits depuis les différentes réformes. Il s'agit de faciliter la mise en place et de consolider le partenariat pour une meilleure adéquation des pratiques de formations pour les étudiants en travail social. Cela passe par l'approfondissement des contenus de la formation diplômante d'assistant de service social issus de la réforme d'août 2018 et le développement de compétences pédagogiques pour l'accueil des stagiaires. Ainsi, la formation propose des outils pour mettre en œuvre le site qualifiant en distinguant les fonctions de formateur et de référent de site qualifiant. Cette formation est ouverte aux professionnels en position ou en projet d'accueillir un stagiaire durant l'année en cours, en Ile-de-France. Elle s'inscrit dans la réingénierie des formations des diplômés du travail social de niveau II qui sera présentée pour le DEASS.



## CONTENU

- Les compétences mises en œuvre dans l'accueil et la formation des stagiaires
- La construction d'une séquence de formation
  - Les étapes
  - Les compétences à transmettre
  - Les modalités d'accompagnement et d'évaluation
- Le projet d'accueil des stagiaires
  - Les objectifs de stage
  - Les étapes de l'apprentissage
  - Les modalités d'évaluation et l'encadrement à proposer dans le cadre du projet de site qualifiant du service

## INFOS PRATIQUES



4 jours



Les dates 2019 seront disponibles avant la fin du premier semestre 2019. Se renseigner auprès de l'École



Enseignant chercheur et formatrice en travail social



Le tarif de la formation dépendra de la poursuite du financement par l'État. Dans la mesure du possible et en fonction de ce financement, tout ou partie de la formation pourra être proposée gratuitement. Se renseigner auprès de l'École



## ACCOMPAGNEMENT À LA VAE DEASS, DEAES



### CONTEXTE / OBJECTIFS

- Aider les candidats à la VAE à élaborer leur livret 2
- Préparer l'oral
- Accompagnement collectif et individuel : des RDV individuels de 2h sont organisés avec un accompagnateur référent
- 3 ateliers collectifs sont prévus afin de permettre une réflexion commune avec les autres candidats



### CONTENU

- Motivation de la démarche VAE du candidat
- Formalisation des connaissances et des compétences acquises
- Rédaction du livret 2 en lien avec le référentiel de compétences du diplôme visé
- Préparation à l'oral, présentation du son livret 2

#### PRÉ-REQUIS :

Avis de recevabilité (validation du livret 1) obligatoire

#### INFOS PRATIQUES



Candidat à la VAE du DEASS



24 heures



De février à novembre 2019



Formateurs accompagnateurs à la VAE du travail social



1400€ par personne pour les 24h d'accompagnement

## ACCOMPAGNEMENT À LA VAE CAFERUIS, DEIS



### CONTEXTE / OBJECTIFS

- Aider les candidats à la VAE à élaborer leur livret 2
- Préparer l'oral
- Accompagnement collectif et individuel : des RDV individuels de 2h sont organisés avec un accompagnateur référent
- 3 ateliers collectifs sont prévus afin de permettre une réflexion commune avec les autres candidats



### CONTENU

- Motivation de la démarche VAE du candidat
- Formalisation des connaissances et des compétences acquises
- Rédaction du livret 2 en lien avec le référentiel de compétences du diplôme visé
- Préparation à l'oral, présentation du son livret 2

#### PRÉ-REQUIS :

Avis de recevabilité (validation du livret 1) obligatoire.

#### INFOS PRATIQUES



Candidat à la VAE du CAFERUIS



24 heures



De février à novembre 2019



Formateurs accompagnateurs à la VAE du travail social



1600 € par personne pour les 24h d'accompagnement

# SOMMAIRE

## par mots-clés

### Thématique

### Fiches Catalogue

|                                       |                                 |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| Accès aux droits                      | 13 à 17                         |
| Accueil                               | 55 à 58                         |
| Actions collectives                   | 45, 46                          |
| Addictions                            | 2                               |
| Affirmation de soi                    | 60                              |
| Aidants                               | 24, 27                          |
| Analyse des pratiques                 | 68, 69                          |
| Analyse transactionnelle              | 54                              |
| Bien-être au travail                  | 42, 73, 74, 75                  |
| CAFERUIS                              | 78                              |
| Coaching                              | 39, 71, 72                      |
| Co-développement                      | 39, 70                          |
| Cohésion d'équipe                     | 38, 63                          |
| Communication                         | 59 à 67                         |
| Communication non-violente            | 62                              |
| Conduite de projet                    | 50                              |
| DEASS                                 | 77                              |
| Dépendance                            | 6, 24, 25, 26, 27, 28, 29       |
| Développement du pouvoir d'agir - DPA | 40, 48, 49                      |
| Domicile                              | 24, 28                          |
| Droit social                          | 32                              |
| Droit, approche juridique             | 13, 16, 19, 20, 21, 30, 32 à 35 |
| Écrits professionnels                 | 43, 64, 65                      |
| Emploi                                | 18 à 23                         |
| Enfance                               | 35                              |
| Entretien motivationnel               | 47                              |
| Étrangers                             | 5, 16, 17                       |
| Fin de vie, deuil                     | 5, 6                            |
| Genre                                 | 3, 15                           |
| Gestion des conflits                  | 56, 60, 62, 63                  |
| Gestion du stress                     | 42, 73, 74, 75                  |
| Handicap                              | 23, 24, 28, 29, 58              |
| Hôpital                               | 19, 31                          |
| Horaires décalés                      | 74                              |
| Interculturalité                      | 5, 17                           |
| Jeunes                                | 13, 14                          |

## Thématique



## Fiches Catalogue



|   |                       |
|---|-----------------------|
| Majeurs Vulnérables                           | 30                    |
| Maladie                                       | 5, 7, 8, 9            |
| Management                                    | 36 à 43               |
| Non-recours                                   | 13 à 16               |
| Numérique                                     | 12, 59                |
| Observation sociale                           | 51                    |
| Partenariat                                   | 37 à 44               |
| Personnes âgées                               | 5, 6, 24 à 29         |
| PFIDASS                                       | 55                    |
| Précarité                                     | 4, 13, 14, 15, 55, 57 |
| Prévention, promotion de la santé             | 1, 2, 3, 14, 15       |
| Prévention de la désinsertion professionnelle | 18 à 22               |
| Prise de parole                               | 61                    |
| Programmation neuro-linguistique - PNL        | 67                    |
| Protection de l'enfance                       | 35                    |
| Protection sociale                            | 33, 34                |
| Psychotraumatisme                             | 10                    |
| Rapport d'activité                            | 65                    |
| Référents de sites qualifiants                | 76                    |
| Retraités                                     | 25, 26, 34            |
| Risques psycho-sociaux                        | 21, 22                |
| Santé sexuelle                                | 3                     |
| Secret professionnel                          | 30                    |
| Souffrance au travail                         | 21, 22                |
| Souffrance psychique                          | 4, 10, 21, 22         |
| Suicide                                       | 26                    |
| Systémie                                      | 41, 52, 53            |
| Travail social de groupe - TSG                | 46                    |
| Validation des acquis de l'expérience - VAE   | 76                    |
| Violences                                     | 10, 11                |
| Virage ambulatoire                            | 31                    |

# TABLEAU RÉCAPITULATIF des formations

Fiches

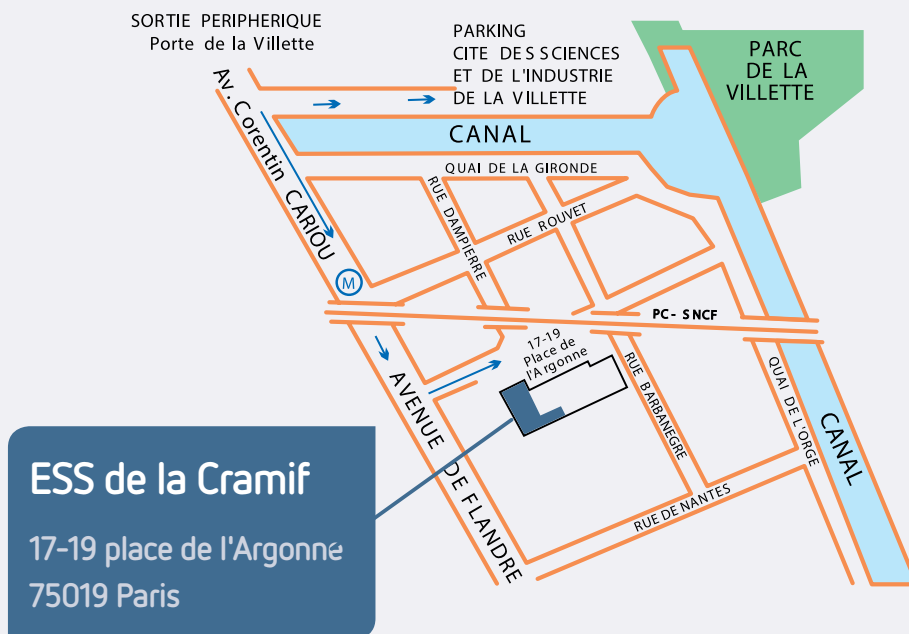
## Intitulé du stage

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1  | Prévention et promotion de la santé pour les travailleurs sociaux   | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 2  | Intervention sociale auprès de personnes présentant des conduites addictives  |   |
| 3  | Prévention et réduction des risques sexuels : Promouvoir la santé sexuelle dans une approche de santé globale et positive                                 | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 4  | Souffrance psychique et précarité : des repères pour l'accompagnement social  |   |
| 5  | Représentations culturelles de la maladie, de la fin de vie et du deuil   | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 6  | Accompagner les situations de fin de vie  |   |
| 7  | L'approche de la maladie à partir des savoirs expérientiels du patient  | <b>NOUVEAU!</b>    |
| 8  | Accompagnement psycho-social d'une personne adulte atteinte par une pathologie somatique grave  |   |
| 9  | Accompagnement social lors de la sortie d'hospitalisation   |   |
| 10 | Accompagner les victimes de psychotraumatismes et leur entourage  |   |
| 11 | Intervention sociale dans les situations de violences conjugales et intrafamiliales   |   |
| 12 | Inclusion numérique et lien social  | <b>NOUVEAU!</b>  |
| 13 | Comprendre le phénomène du non-recours pour accompagner vers un accès aux droits et aux soins   |   |
| 14 | Favoriser l'accès aux droits et aux soins des jeunes en situation de précarité  |   |
| 15 | La santé des femmes en situation de précarité et l'accès aux soins  |   |
| 16 | Droit des étrangers : accompagner l'accès aux droits  | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 17 | Interculturalité et santé : l'accès aux soins pour les populations migrantes  |   |
| 18 | Prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en arrêt de travail   |                  |
| 19 | Travailler en pluridisciplinarité dans les dispositifs en faveur des assurés en risque de désinsertion professionnelle                                    |   |
| 20 | Accompagnement de la mise en œuvre de la PDP sur le territoire et en partenariat  |   |
| 21 | Les risques psycho-sociaux : détecter, prévenir et accompagner  | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 22 | Accompagner des usagers en souffrance au travail  |   |
| 23 | Handicap et emploi : mieux connaître la situation de handicap pour accompagner les transitions  |   |
| 24 | Prévenir et accompagner les situations de dépendance  | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 25 | L'évaluation des situations de fragilité des retraités avec la grille SIREVA  |   |
| 26 | Aborder la question du suicide lors de l'évaluation des besoins des retraités avec la grille SIREVA   |   |
| 27 | Construire des actions de soutien aux aidants   |   |
| 28 | Spécificités de l'intervention sociale à domicile   |   |
| 29 | Accueillir la personne âgée dans une institution  |   |
| 30 | Les essentiels du cadre juridique de l'intervention sociale : secret professionnel, protection des majeurs vulnérables, responsabilité des professionnels | <b>NOUVEAU!</b>   |
| 31 | Le virage ambulatoire : comprendre et accompagner les nouveaux parcours de soins  |   |
| 32 | Santé et sécurité au travail - Législation sociale  |   |
| 33 | Protection sociale à l'assurance maladie : maladie, maternité/paternité, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, décès                  |   |
| 34 | Comprendre le système de retraite français et les réformes  |   |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 35 | Les fondamentaux de la protection de l'enfance   |  |
| 36 | Les spécificités du management dans le secteur social  | <b>NOUVEAU !</b>      |
| 37 | Le travail partenarial pour les managers des services sociaux  | <b>NOUVEAU !</b>   |
| 38 | Management et développement de la cohésion d'équipe  |  |
| 39 | Action de soutien au management par l'approche du co-développement   |  |
| 40 | Management d'équipe avec l'approche du « Développement du Pouvoir d'Agir »   |  |
| 41 | Manager par l'approche systémique  |  |
| 42 | Faire du bien-être au travail un levier de management  |  |
| 43 | Superviser et accompagner les écrits des équipes de travail social   |  |
| 44 | Le travail partenarial dans l'intervention sociale   | <b>NOUVEAU !</b>      |
| 45 | Réussir ses ateliers et actions collectives  |  |
| 46 | Travail social avec des groupes (TSG)  |  |
| 47 | L'entretien motivationnel dans l'intervention sociale  | <b>NOUVEAU !</b>   |
| 48 | Développement du Pouvoir d'Agir individuel et collectif - Initiation (niveau 1)  |  |
| 49 | Développement du Pouvoir d'Agir individuel et collectif - Perfectionnement (niveau 2)  |  |
| 50 | La conduite de projet en travail social  |  |
| 51 | Observation sociale : démarche, enjeux et méthodologie   |  |
| 52 | Approche systémique des situations complexes en travail social – Les fondamentaux – Niveau 1   |  |
| 53 | Approche systémique des situations complexes en travail social – Approfondissement – Niveau 2  |  |
| 54 | Approche de l'analyse transactionnelle dans l'accompagnement   |  |
| 55 | Intervenir auprès des publics fragiles : approfondissements à destination des professionnels des PFIDASS                                     | <b>NOUVEAU !</b>  |
| 56 | Accueil physique et téléphonique : améliorer sa communication pour mieux gérer les situations complexes                                      |  |
| 57 | L'accueil des publics en service social : approche sociologique et caractéristiques des publics, évolution des comportements et des demandes | <b>NOUVEAU !</b>   |
| 58 | Accueillir des personnes en situation de handicap  | <b>NOUVEAU !</b>   |
| 59 | « Travailleur social 2.0 » : l'intervention sociale à l'ère du numérique   | <b>NOUVEAU !</b>    |
| 60 | Affirmation de soi dans les situations complexes de communication  |  |
| 61 | Progresser dans sa prise de parole en public   |  |
| 62 | Communication consciente et non-violente : un outil pour la gestion des conflits dans les équipes  |  |
| 63 | Cohésion d'équipe : apprendre ou réapprendre à travailler ensemble   |  |
| 64 | Écrits professionnels des travailleurs sociaux, un enjeu d'acteurs dans un environnement en changement                                       |  |
| 65 | Optimiser la rédaction du rapport d'activité   |  |
| 66 | Communiquer efficacement avec la « Process Communication »   |  |
| 67 | Sensibilisation à l'utilisation des outils de la Programmation Neuro-Linguistique (PNL)  |  |
| 68 | Analyse des pratiques pour les travailleurs sociaux  |                     |
| 69 | Analyse des pratiques pour des cadres de proximité ou de direction   |  |
| 70 | Le co-développement professionnel au service de la réflexion sur les pratiques professionnelles  |  |
| 71 | Coaching individuel  |  |
| 72 | Coaching à distance  |  |
| 73 | Gestion du stress : méthodes et outils pour préserver son bien-être au travail   |  |
| 74 | Travail de nuit, travail posté, horaires décalés : des clés pour préserver sa santé  |  |
| 75 | Exercer son métier dans un environnement en tension en préservant son équilibre et en prévenant l'épuisement                                 |  |
| 76 | Référents et formateurs de site qualifiant   |  |
| 77 | Accompagnement à la VAE DEASS, DEAES   |  |
| 78 | Accompagnement à la VAE CAFERUIS, DEIS   |  |

## VENIR À L'ÉCOLE...

### PLAN D'ACCÈS



**ESS de la Cramif**

17-19 place de l'Argonne  
75019 Paris

#### Métro

**7** Station Corentin Cariou

#### Bus

**60** Porte de Montmartre/Gambetta :  
Direction Gambetta : Station Crimée

**54** Porte d'Aubervilliers/Asnières Genevilliers :  
Station Crimée

#### Tramway

**T 3b** Station Corentin Cariou

#### Voiture

**Boulevard périphérique :**  
sortie Porte de Pantin ou Porte de la Villette



L'École est accessible aux personnes à mobilité réduite





Caisse Régionale  
d'Assurance Maladie d'Ile-de-France

DIRCOM/CRAMIF/180056 - 07/18 - ©Thinkstock - Imp. Champagnac